

¡De los sueños a los hechos!
Responsabilidad corporativa 2012 / 2013



Todos los derechos reservados®. Queda prohibido reproducir y procesar, por medios electrónicos o de otra forma, cualquier parte de esta memoria (el contenido o las imágenes) sin la autorización por escrito de SanLucar Group.

Para facilitar la lectura de esta memoria, se ha utilizado en algunas frases la forma gramatical masculina como inclusiva de ambos géneros. Hacemos constar que todas las afirmaciones se aplican por igual a mujeres y hombres.

Para elaborar esta memoria, el departamento de CR (Corporate Responsibility) evaluó entre abril y septiembre de 2012 los progresos desde el primer diagnóstico de CR realizado en 2010, y realizó una comprobación de los grupos de interés y de los canales de comunicación y retorno. Dicha evaluación dio como resultado la clasificación de las principales áreas de actuación de SanLucar en materia de CR, así como de los grupos de interés estratégicos. Después de varias reuniones con la Dirección se definió el actual concepto de CR, sobre el que se está elaborando el nuevo Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa 2013-2016 que sustituirá al plan estratégico 2010-2013.

A través del intercambio de información con los diferentes grupos de interés, tanto internos como externos, ha podido definirse el contenido de esta Memoria y materializarse ésta.

La estructura de esta Memoria sigue un patrón similar al de años anteriores, destacando también aspectos fundamentales del concepto de desarrollo social d.r.e.a.m.s.

Esta memoria ha sido autoverificada según la norma GRI Standard Version 3.1. El nivel de aplicación A de la memoria ha sido declarado por la propia empresa.

Esta memoria se refiere al periodo del 1 de julio de 2012 al 30 de junio de 2013.



ÍNDICE

Prólogo de Stephan Rötzer, fundador de SanLucar.....	06
1 SanLucar se presenta.....	09
1.1 Pasión por el sabor en armonía con el ser humano y la naturaleza.....	10
1.2 Las nueve dimensiones de la «cadena de calidad» de SanLucar.....	10
1.3 Calidad global, acción local.....	12
2 Las bases para una gestión responsable.....	17
3 La Comunidad SanLucar: el sabor nos conecta.....	23
3.1 Diálogo e intercambio permanente para mejorar.....	27
3.2 SanLucar cara a cara: intercambio de conocimiento y experiencia.....	28
4 Las personas en el foco.....	33
4.1 El desarrollo personal, nuestra prioridad.....	34
4.2 Fomento del deporte en SanLucar.....	36
4.3 La igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad en SanLucar.....	39
4.4 d.r.e.a.m.s.: Developing Responsible Engagement And Multicultural Societies.....	41
4.4.1 d.r.e.a.m.s. el ejemplo de Sudáfrica.....	43
4.4.2 »El Puchero«: algo más que un comedor social.....	45
4.4.3 El Huerto Social.....	46
4.4.4 Tres años de voluntariado corporativo.....	48
4.5 La fruta y verdura más solidaria.....	52
5 En armonía con la naturaleza.....	55
5.1 Eco-innovación para un cultivo sostenible.....	56
5.2 Sostenibilidad en nuestra cadena de valor.....	59
5.3 Green Office: gestión y sensibilización ambiental.....	62
6 Anexo.....	65
Anexo 1. Datos corporativos.....	66
Organigrama.....	66
Cifras sobre empleados.....	68
Perfil financiero.....	70
Materiales.....	71
Anexo 2. Tabla de indicadores GRI.....	72
Anexo 3. Informe del progreso (CoP) e indicadores relacionados GRI.....	96
Anexo 4. Contactos CR de SanLucar.....	97
Anexo 5. Certificados.....	98
Anexo 6. Glosario.....	104



Karl-Heinz Enzenmüller, nuestro agricultor de cereza en el lago de Constanza.



Prólogo de Stephan Rötzer, fundador de SanLucar

»Cada persona decide por sí misma cuánta responsabilidad quiere asumir. Tenemos un gran respeto por la Tierra. Tenemos paciencia para descubrir variedades especiales en las mejores zonas de cultivo. Y tenemos curiosidad, ganas de aprender de nuestros maestros agricultores. Para nosotros, la honradez y calidad de nuestra fruta y verdura son »el pan de cada día«. En resumen: SanLucar. Pasión por el sabor.« Stephan Rötzer

Estimada lectora, estimado lector:

Para SanLucar, la responsabilidad siempre ha significado sabor en armonía con el ser humano y la naturaleza. Lo que al principio era una visión, es ahora, en gran parte, una realidad. SanLucar es una marca con presencia internacional. Además de nuestra central en Valencia, tenemos sucursales en Alemania y Austria, así como, instalaciones en Túnez, Sudáfrica y Ecuador. En Túnez, por ejemplo, hasta el año 2020 la superficie de cultivo crecerá hasta 4.000 hectáreas; en Sudáfrica hasta 3.000 hectáreas. En Chile, Ecuador y Perú tenemos previsto cultivar otras 1.500 hectáreas.

Junto a los más de 150 empleados de nuestra central de Valencia, miles de personas trabajan diariamente en todo el mundo para llevar a la mesa del consumidor el mejor sabor. El compromiso y colaboración de esta comunidad excepcional (formada por trabajadores de todo el mundo y sus familias, nuestros agricultores, socios de distribución, clientes y consumidores) lo hacen posible.

Estoy convencido de que el éxito de una empresa depende de una cultura corporativa basada en valores que fomentan la colaboración, la transparencia, el diálogo y el trabajo. Queremos que nuestros numerosos proyectos en los distintos países de cultivo contribuyan activamente a reforzar nuestro papel como empresa comprometida con las personas y con la sociedad.

Los grandes desafíos de nuestro tiempo – ya se trate del cambio climático, la evolución demográfica, la educación o la integración – sólo pueden afrontarse desde el seno de una comunidad fuerte. Por ello resulta esencial implicar a empresas como la nuestra en los procesos de participación social y política, algo que además nosotros deseamos hacer. Queremos aprender dentro de la comunidad y desempeñar

un papel activo en la sociedad. Como dijo Antoine de Saint-Exupéry, el autor de El Principito: »Si queremos crear futuros, tenemos que encontrar nuevas formas de comunidad.«

Por supuesto que desde que se fundó SanLucar hace dos decenios han cambiado muchas cosas, y yo todavía me pregunto si lo que hacemos tiene sentido. ¿Está SanLucar en el buen camino? El mundo está cambiando muy rápidamente, tenemos que mantenernos despiertos y cambiar también, cuanto antes mejor. En términos agrícolas, por ejemplo, esto quiere decir que tenemos que estar siempre pendientes de las últimas tendencias, y nuestros ingenieros agrónomos desarrollan constantemente nuevos métodos de cultivo para poder seguir siendo fieles a nuestros principios, ahora y en el futuro.

Desde 2008 estamos ampliando nuestras zonas de cultivo a otros países. Túnez, Sudáfrica y Ecuador se han convertido en pilares importantes para nuestro crecimiento. Pero el crecimiento también implica responsabilidad. Significa que queremos comunicarnos y aprender los unos de los otros, más allá de las fronteras internacionales. Por ejemplo, a través de nuestro programa internacional de voluntariado e intercambio cultural, que transmite nuestros valores a todos los empleados. Además, estamos emprendiendo medidas que combinan la actividad empresarial con el compromiso social. En el futuro pretendemos continuar con estas actividades en el marco del programa d.r.e.a.m.s. (Developing Responsible Engagement and Multicultural Societies).

Sólo me queda desearles una entretenida lectura de nuestra Memoria Corporativa.

Stephan Rötzer

1 SanLucar se presenta

SanLucar es pasión por el sabor, es calidad, es visión internacional.

Se lo contamos.

1 SanLucar se presenta

1.1 Pasión por el sabor en armonía con el ser humano y la naturaleza

Imagínese que siempre que quisiera fruta y verdura frescas pudiera ir a su huerto. Por la mañana recolectaría una apetitosa manzana para desayunar, a mediodía un par de pimientos frescos para hacer su receta favorita, entre horas picaría unas dulces cerezas y antes de irse a la cama podría premiarse con una jugosa piña. Eso es precisamente lo que hacemos por usted en SanLucar. Nosotros nos dedicamos a recolectar sabrosa fruta y verdura en su momento justo. En SanLucar, usted obtiene lo que se merece: un sabor en el que puede confiar. Porque para SanLucar es tan importante el equilibrio de la naturaleza como el trato responsable con ella y con las personas que trabajan con nosotros.

Nunca nos damos por satisfechos. Siempre buscamos recuperar antiguas variedades, descubrir el sabor único de otras nuevas y encontrar las zonas de cultivo óptimas, con el suelo y clima perfectos. En esas zonas establecemos fructíferas relaciones de colaboración para la producción con los mejores y más entregados agricultores; por ello, les llamamos maestros agricultores. Nuestros técnicos de calidad, junto con los maestros agricultores, los técnicos de logística y nuestros socios comerciales se encargan de la calidad y seguridad del producto para que usted pueda disfrutar de él sin ninguna preocupación. Para ello, combinamos métodos de cultivo tradicional y las técnicas más modernas. El creciente número de maestros agricultores y de trabajadores da como resultado un sabor en completa armonía con el ser humano y la naturaleza. Así, nuestra pasión no sólo se transforma en el sabor de los frutos que usted saborea hoy, sino también en nuestra responsabilidad para el futuro.

Nuestro agricultor Karl Ilzer de Estíria, en Austria.

1.2 Las nueve dimensiones de la «cadena de calidad» de SanLucar

SanLucar tiene su propia filosofía de calidad, que comprende nueve dimensiones. Buscamos las variedades con el mejor sabor. Las cultivamos de manera sostenible desde el punto de vista social y medioambiental en las zonas más adecuadas para su cultivo. Para ello, combinamos la sabiduría tradicional y los métodos más modernos: ¡pero no utilizamos transgénicos! Creamos relaciones duraderas con nuestros maestros agricultores, pues la mejor cosecha sólo se obtiene si hay una colaboración basada en la confianza. Mejoramos constantemente nuestros cultivos y nuestra logística a temperatura controlada. Nos sometemos continuamente a nuestros propios controles y a supervisiones de terceros independientes. En SanLucar implicamos a nuestros socios comerciales consecuentemente; gracias a ello, nuestros consumidores pueden apreciar el valor del sabor y de la calidad sostenible.



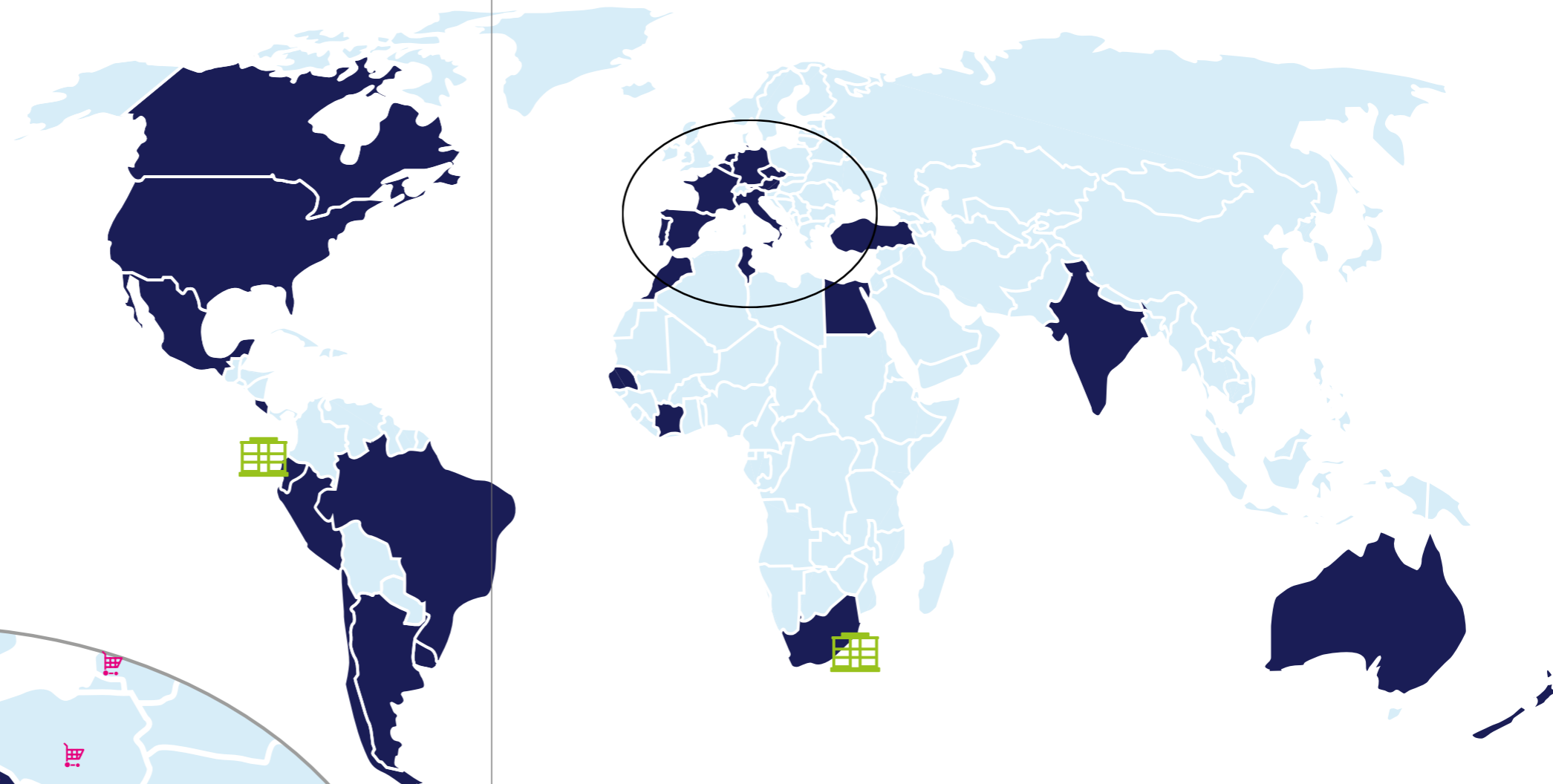
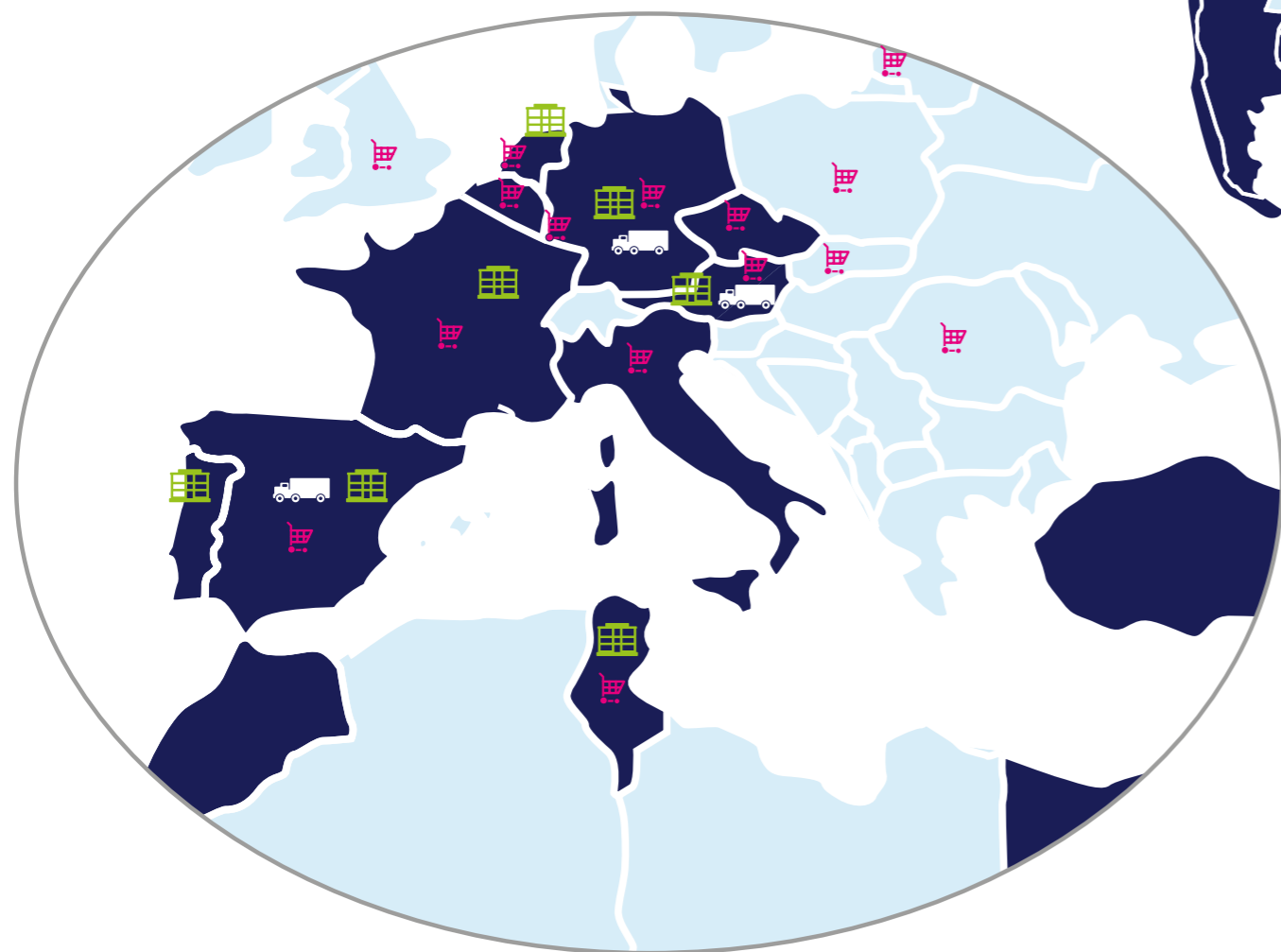
Pasión por el sabor. Las nueve dimensiones de nuestra filosofía de calidad.



1.3 Calidad global, acción local

SanLucar trabaja por todo el mundo para poder traer diariamente fruta y verdura frescas a su mesa. El resultado: nuestra oferta, de unas 90 deliciosas variedades de fruta y verdura procedentes de 30 países, nos permite orientar a nuestros consumidores en cuanto al sabor y a la calidad. Para ello, más de 2.000 personas trabajan con gran pasión y esmero.

La marca SanLucar sale desde Ettlingen (Karlsruhe) hacia el resto de Alemania y llega a toda Austria desde Viena. La sede principal de la marca internacional se encuentra en Puzol, Valencia (España).



- Producción
- 🛒 Lugares de venta
- 🚚 Plataforma logística
- 🏢 Oficinas

Imagen: SanLucar produce y vende internacionalmente. La marca SanLucar puede obtenerse en Alemania y Austria.



Nuestro ingeniero agrónomo Ahmed Kamel, en Túnez.

Plan de futuro para nuevas zonas de cultivo: horizonte 2020

Zona	Hectáreas	Toneladas	Empleados/as	Productos
Túnez	4.000	100.000	20.000	tomate, fruta de hueso, cítrico, bayas, melón, sandía, lechuga, pimiento, berenjena, calabacín.
Sudáfrica	3.000	65.000	3.500	fruta de hueso, cítrico, bayas, uva.
Latinoamérica	2.200	52.000	6.000	piña, banana, uva, mango, cítrico, bayas, fruta de hueso.
España	1.200	35.000	1.100	cítrico, fruta de hueso, pera.
Alemania	1.000	25.000	2.000	tomate, bayas, manzana.
Austria	350	5.000	1.000	bayas, manzanas.

SanLucar apuesta por el desarrollo estratégico del cultivo internacional. El aumento de nuestra producción nos permite ofrecer mejores frutos y seguir la filosofía SanLucar sobre sabor y calidad de manera todavía más consecuyente.

Un ejemplo es el proyecto en Túnez: en 2017 queremos cultivar allí un total de 3.000 hectáreas. Esto dará trabajo a unas 13.500 personas. En total, tenemos previstos proyectos propios y otros cofinanciados con socios en más de diez países en cuatro continentes. En SanLucar trabajarán personas de más de 30 países diferentes. Gracias a lo que hemos llegado a ser hoy, podemos asumir este fascinante reto.



2

Las bases para una gestión responsable

La responsabilidad social y la sostenibilidad son principios bien enraizados en la filosofía de nuestra empresa. Se perciben en nuestra política de empresa, en la comunicación y en nuestra vida diaria.

2 Las bases para una gestión responsable

SanLucar nació en 1993 con unos valores firmemente arraigados, recogidos en nuestro Código Ético. Este código se basa en los estándares de la certificación SA8000 (con la que SanLucar cuenta) y en los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que firmamos en 2011. Actualmente, está disponible en seis idiomas (castellano, alemán, inglés, francés, italiano y portugués) y pronto también en afrikáans y árabe. Nuestra política de empresa y nuestro Código Ético se aplican por igual en todos los países en los que SanLucar tiene cultivos. Una de las tareas principales de SanLucar consiste en entender las circunstancias socioeconómicas de cada lugar, identificar las causas históricas de los conflictos y considerar las posibles oportunidades.

Sobre la situación actual:

La lucha contra el hambre y la desnutrición a nivel global sigue siendo uno de los desafíos más importantes para la humanidad. El aumento global de la población en unos 80 millones de personas al año y el incremento de los ingresos en los países con gran crecimiento económico conlleva un fuerte aumento de la demanda cuantitativa de alimento para personas y animales. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) calcula que la demanda de productos agrícolas a nivel global aumentará en un 1,6 por ciento anual hasta 2015, y a partir de entonces, en un 1,4 hasta 2030. A esto se añade el reto de proporcionar energía a miles de millones de personas. Así pues, en los próximos tiempos, la economía agrícola tendrá que alcanzar grandes rendimientos tanto a nivel cualitativo como cuantitativo. (Fuente: Ministerio alemán de Alimentación, Agricultura y Protección del Consumidor).

En SanLucar conocemos los impactos que puede generar la actividad del sector agrícola y alimentario en el suelo, el agua, el aire, el clima, la biodiversidad y la sociedad. Por ello, la naturaleza es nuestro socio más importante. Sólo si usamos los recursos de manera cuidadosa y responsable podremos recolectar nuestros frutos en el futuro. Por lo que siempre estamos buscando procesos innovadores y respetuosos con el medio ambiente. Por ejemplo, en nuestros cultivos ahorramos agua y abono porque controlamos informáticamente el uso de esos recursos. Gracias

a la fauna auxiliar protegemos nuestras plantas de los insectos nocivos, y la LightweightBox® supone un ahorro en transporte de unas 10.000 toneladas de CO₂ al año.



SanLucar LightweightBox®.

Para afrontar los retos en un mercado global, hemos registrado al detalle nuestros procesos, lo cual nos permite adelantarnos a los problemas. Para ello contamos con nuestros sistemas de gestión de calidad (ISO 9001, IFS, QS), sistemas de gestión de la producción (Global G.A.P.), sistemas de gestión ética y social (SA8000, módulo Global G.A.P GRASP) y un sistema de gestión de riesgos basado en normas internacionales, como la ISO 31000.

Además, para poder garantizar la excelencia, en SanLucar venimos desarrollando desde 2011 un completo perfil del productor, desglosado en tres aspectos: sabor (gestión de la calidad), ser humano (gestión ética) y naturaleza (gestión ambiental). Cada agricultor es evaluado y calificado como bronce, plata u oro según este perfil. De este modo, juntos podemos desarrollar procesos que generen



una colaboración de confianza y un crecimiento sostenible. Durante esta campaña 2012/2013, hemos continuado implementando el perfil. Nuestros técnicos de calidad y CR realizaron 28 perfiles completos (aproximadamente un 15% del total de productores) y han elaborado un plan de medidas correctivas y de mejora para cada perfil.

La base para actuar con responsabilidad frente a nuestros clientes y consumidores es la transparencia, porque para nosotros su confianza es un bien muy preciado. Por ello, hace ya más de cuatro años que somos miembros de SEDEX, una plataforma de colaboración para compartir datos éticos de la cadena de valor. También la elaboración anual de esta Memoria de Responsabilidad Corporativa según el marco estipulado por Global Reporting Initiative y su sistema de indicadores nos ayuda a compartir nuestros avances en responsabilidad social y nuestra estrategia de sostenibilidad con todos nuestros grupos de interés (Stakeholders).

Nuestra gestión empresarial es tan transparente como nuestro trabajo diario. Para ello, utilizamos, entre otras herramientas, nuestro Portal WEB¹. Este portal permite a nuestros productores y proveedores enviar toda la información relativa al producto (volumen/cantidad, trazabilidad, tratamientos en campo, tratamientos post-cosecha, análisis, etc.). Una vez recibida la documentación, la ponemos a disposición de nuestros clientes para su revisión, de forma que tienen visibilidad total de los procesos de

producción y calidad de todos los productos que reciben en sus plataformas.

Para garantizar la trazabilidad, controlamos toda la cadena de producción y distribución: desde la semilla hasta el supermercado. Nuestro sistema informático de identificación y gestión de la mercancía nos permite conocer todo el historial de la mercancía en cualquier punto de la cadena de suministro. Además, a partir de septiembre de 2013, todos nuestros productores españoles incluyen el número GGN (Global G.A.P. Number) en cada caja, y este proceso se ampliará a todos los productores a nivel mundial a partir de 2014.

Somos responsables en la producción y con nuestros clientes, pero también en nuestra política de precios. En nuestra opinión, sólo con una base económica sólida es posible mantener una relación duradera con los productores. Esta base debe permitirles cultivar sus frutos según nuestra filosofía, en armonía con el ser humano y con la naturaleza. Para nosotros, una política justa de precios implica una valoración adecuada del producto, así como el cumplimiento de los servicios pactados en el contrato. Además, la política de precios debe crear una relación sostenible basada en unos objetivos comunes y el cumplimiento mutuo de las obligaciones. Sólo así se consigue una relación de igual a igual y una retribución justa por el compromiso de ambas partes. En SanLucar escuchamos las necesidades de nuestros socios, ofrecemos formas y plazos de pago adecuados y siempre estamos abiertos a dialogar

¹ Para poder acceder al Portal WEB, sólo es necesario un navegador con conexión a Internet, un nombre usuario y una contraseña.

La URL de acceso es: <http://extranet.sanlucar.com>



Control de calidad de nuestra piña.

sobre la remuneración de los productos o servicios. Además, estudiamos con detenimiento los costes de producción para fijar un precio mínimo y pactar acuerdos por campaña, que luego pueden renovarse o adaptarse según la situación. Estos son sólo algunos de los principios que nuestro departamento comercial intenta seguir día a día.

Para el desarrollo de todos estos proyectos y para la mejora de nuestros procesos es necesario el uso de las tecnologías de la información. Nuestro equipo de IT, que creció en más de un 100% durante la anterior campaña, desarrolla continuamente soluciones tecnológicas, y como resultado tenemos una empresa más eficiente y más sostenible. Objetivos de campañas anteriores, como la formación continua para empleados, clientes y socios (SanLucar Academy) o realizar reuniones online con audio y vídeo de alta resolución (Office 365) son hoy una realidad gracias a los desarrollos de IT. También se han desarrollado herramientas y aplicaciones que mejoran nuestros procedimientos internos, como MyEvaluation para realizar un seguimiento del potencial de los empleados, o BOARD, un cuadro de mandos, para la valoración, previsión y elaboración de presupuestos del departamento comercial.

Durante la siguiente campaña...

- traduciremos nuestro Código Ético al afrikáans y al árabe.
- seguiremos avanzando en la implantación del perfil del productor, hasta llegar en junio de 2014 al 100% de los productores con los que hemos trabajado más de tres años.
- incluiremos en cada caja el código GGN de todos los productores SanLucar y avanzaremos en la implantación del módulo Global G.A.P. GRASP.
- nuestro departamento de Business Excellence comenzará a funcionar. Su objetivo consiste en identificar posibilidades de optimización en toda la cadena de valor y proponer posibles soluciones.

¿Qué opinan los grupos de interés de SanLucar?

»Implantar nuestro perfil del productor a nivel mundial, exige un seguimiento continuo de los progresos de cada agricultor y comprender su trabajo diario. Para ello, es necesario establecer una relación de confianza que te permita conocer su proceso de cultivo hasta el mínimo detalle a fin de identificar sus fortalezas y debilidades. Acompañamos a nuestros agricultores durante todo el proceso y nos comunicamos constantemente con ellos para estar al corriente sobre las novedades y evoluciones en el sector. Queremos demostrar al consumidor que nuestra piña es algo muy especial, no sólo por su dulzura, sino también porque ha sido cultivada de manera responsable.«

Fernando Piza, Jefe de Producto de Piña y Coordinador de Calidad.



3

La Comunidad SanLucar: el sabor nos conecta

El extraordinario sabor de SanLucar tiene un solo secreto: el compromiso y el trabajo conjunto de toda una Comunidad. El diálogo continuo y la comprensión de unos y de otros nos permiten mejorar cada día.

3 La Comunidad SanLucar: el sabor nos conecta

Resumen de las principales herramientas de diálogo y comunicación de la Comunidad SanLucar, formada por los principales grupos de interés.

Nuestros principales grupos de interés forman la Comunidad SanLucar	Son para SanLucar...	¿Cómo conocemos su opinión?	¿Cómo les mantenemos informados?
Empleadas y empleados	la base de todo	Encuesta sobre el clima laboral y otras encuestas internas, reuniones, focus groups, grupos de trabajo, comité Inter-Áreas (CIA), buzones de sugerencias físicos y online, representante de los trabajadores para la SA8000, Departamento de Recursos Humanos, charlas de seguimiento con los responsables de cada departamento	Intranet, LucaNova, email, tablón de anuncios, reuniones, Memoria CR, página web de SanLucar, Apolo (sistema documental para la gestión de certificaciones)
Agricultoras y agricultores	socios de largo recorrido	Portal WEB, proyecto portal del proveedor, plataforma de encuestas sobre satisfacción de proveedores, a través de nuestros técnicos de calidad en todo el mundo y de los product managers, reuniones de campaña con la Dirección, página de Facebook	Comunicados, email, Memoria CR, página web de SanLucar
Proveedores de productos y servicios (transportistas, plataformas intermedias, proveedores de materiales)	colaboradores estratégicos	Proyecto portal del proveedor, a través de nuestros departamentos de Logística y Packaging, plataforma de encuestas, página de Facebook	
Socios de distribución (clientes)	aliados para hacer llegar el mejor sabor al consumidor/a, críticas y críticos	Encuesta de satisfacción del cliente en plataforma de encuestas, a través de nuestros gestores de cuentas clave (KAMs), en los viajes de formación, a través del contacto diario con el equipo comercial, página de Facebook	Newsletter semanal de SanLucar, folleto de venta, folletos con información técnica de los productos, prensa especializada, redes sociales

Consumidoras y consumidores	receptoras y receptores de nuestros frutos, aliados/as que valoran la calidad, críticas y críticos	Email de atención al consumidor: fruchtig@sanlucar.com, presencia en redes sociales (Facebook, Twitter, Youtube), a través de vendedores de fruta y verdura formados por nuestros consultores de puntos de venta, encuestas y estudios de mercado, «Academia del Gusto» (Genussakademie).	En nuestras etiquetas, cartelería en puntos de venta, campañas de radio, inserciones en revistas, eventos, patrocinios, promociones, concursos, campañas online, revista SanLucar Magazin trimestral en puntos de venta, redes sociales
Comunidades locales, sociedad	motor socioeconómico y nuestro entorno	A través de nuestros expertos/as sociales, asociaciones, fundaciones y ONGs colaboradoras, a través de nuestros empleados y empleadas (voluntarios, familias de empleados), página de Facebook	Distintas fórmulas en función del proyecto (comunicación directa, carteles, prensa, colaboraciones con gobiernos y universidades, etc.)



Grupo de trabajo en nuestra sede de Ettlingen.



Una pausa refrescante durante la cosecha del tomate, en Almería.

3.1 Diálogo e intercambio permanente para mejorar

Medimos la satisfacción de empleados, clientes y agricultores a través de nuestra plataforma de encuestas, así como, gracias al feedback de los consumidores en reuniones y correspondencia por email y redes sociales. Sin nuestros grupos de interés, SanLucar no sería SanLucar. ¡Sólo juntos podemos mejorar!

La encuesta de clima laboral que se realiza anualmente en nuestra sede central en España desde 2006 es la principal herramienta para conocer el grado de satisfacción dentro de SanLucar. En 2012, los resultados arrojaron una valoración general muy positiva de SanLucar y una clara tendencia de mejora desde la primera encuesta en 2006. Lo que mejor valoran los empleados es el trabajo en equipo con sus compañeros, y lo que peor el sistema de compensación de las horas extra (guardias). En cuanto a la tendencia, de los diez aspectos evaluados, nueve han experimentado una mejora considerable desde 2006. Sólo uno, la valoración del espacio de trabajo, ha experimentado un acusado descenso desde 2010, porque debido al gran crecimiento de la plantilla en estos últimos años, nuestras oficinas centrales se nos han quedado pequeñas.

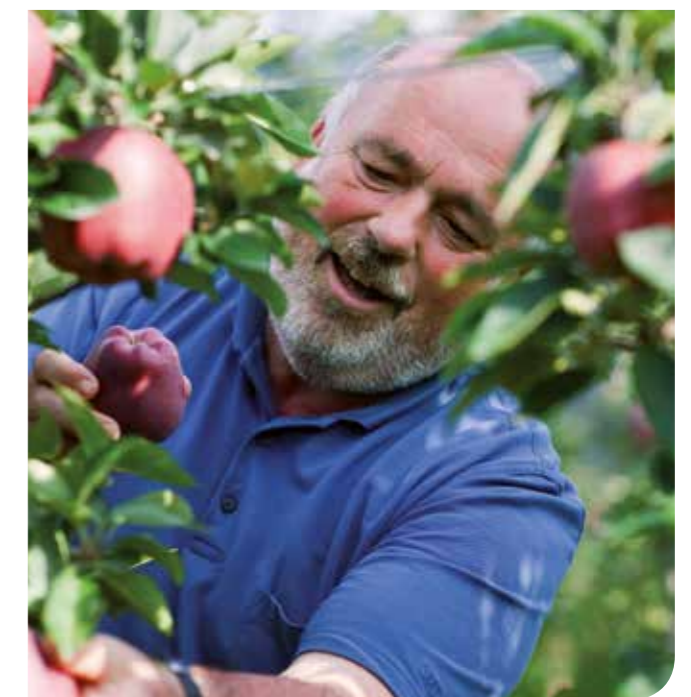
Por otro lado, a través del Comité Inter-Áreas de SanLucar y el representante de los trabajadores, llegó una propuesta de mejora de los turnos de guardias en el área comercial. Dicha mejora se ha implementado a partir de enero de 2013, haciendo más equitativo el reparto de las horas extra y más justa su compensación.

Con respecto al espacio de trabajo en la central, ya en 2012 se puso en marcha un plan de reforma integral de las oficinas para adaptarlas a la nueva situación. La reforma se realizará en 2014, y para hacerlo bien, se ha formado un comité con representantes de las distintas áreas y departamentos centrales que han elaborado un pliego de condiciones.

La encuesta de satisfacción del cliente consta de cinco secciones y un total de 27 preguntas. La sección mejor valorada en 2012 fue la de calidad y presentación del producto con grado de satisfacción del 92,3%. La peor valorada es la gestión administrativa, con un 79,2%, aunque esta última ha mejorado respecto a la campaña anterior, en la que obtuvo sólo un 70,8%. Las pregun-

tas sobre atención telefónica, etiquetado, paletización y confianza en la seguridad alimentaria obtuvieron un grado de satisfacción del 100%. Sí hay, sin embargo, un margen de mejora en la comprensión inicial del pedido y las necesidades del cliente. Para conseguir la excelencia de nuestro departamento comercial, SanLucar ha lanzado en 2013 la SanLucar Sales Academy (capítulo 4).

En la encuesta de satisfacción de los productores se analizan cinco secciones mediante 22 preguntas. La sección mejor valorada en 2012 ha sido la atención personal, con un grado de satisfacción del 95,3%, y la peor valorada ha sido la gestión de reclamaciones, con un 72,9%. Las preguntas »Información y planificación para adecuarse a las especificaciones de producto y LMR (Límites Máximos de Residuos) de SanLucar« y los plazos de facturación han recibido un grado de satisfacción del 100%, aunque existe margen de mejora para el procedimiento de reclamaciones y el envío de información previa sobre los vehículos utilizados para el transporte de la mercancía. Para trabajar en la mejora de nuestro sistema de información logística, el departamento de IT está desarrollando una nueva herramienta, el QualityReport, que describiremos más detalladamente en la próxima Memoria.



Nuestro agricultor de manzanas, Ulrich Göbl.

El grado de satisfacción de los consumidores lo medimos mediante el contacto directo con ellos. A través del correo electrónico, nuestra página web y Facebook recibimos regularmente elogios y críticas. Aparte de esto, SanLucar realiza debates y encuestas regionales sobre presencia, popularidad, intención de compra, etc. De este modo los consumidores nos hacen sugerencias y observaciones, que se clasifican en tres grupos: reclamaciones y sugerencias, consultas específicas sobre el producto y elogios. Todas las comunicaciones son contestadas en un plazo máximo de 48 horas, y se realiza un informe de evaluación mensual que se envía a la Dirección. En SanLucar nos tomamos muy en serio la opinión del consumidor para el desarrollo de nuestros productos.

Participamos también en varios comités, redes y grupos de trabajo en los que expertos, científicos, políticos y empresarios opinan sobre los retos del futuro y sobre la mejor forma de enfrentarlos. Así, por ejemplo, somos miembros de UPJ en Alemania y de RespAct en Austria, colaboramos con el Máster de Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad Politécnica de Valencia y participamos en los desayunos de trabajo que organiza la editorial CoRResponsables para los empresarios valencianos.



Página de SanLucar en Facebook.



Página web de SanLucar.

3.2 SanLucar cara a cara: intercambio de conocimiento y experiencia

Junto con nuestros maestros agricultores, hemos conseguido fijar nuevos estándares de calidad en el mercado de la fruta y la verdura. Tanto en lo que se refiere al sabor, como al aspecto, la seguridad y la sostenibilidad. Por ello, nuestros dieciocho Técnicos de Calidad cuidan y atienden a nuestros agricultores. Estos técnicos son nuestros cinco sentidos allá donde crecen nuestros productos. Gracias a este trabajo en equipo podemos seguir de cerca las actividades de cada productor y coordinar proyectos conjuntos.

Del mismo modo, nuestros equipos de gestores de cuentas clave (Key Account Manager) y expertos en puntos de venta (PoS Consultant) nos permiten estar en contacto permanente con nuestros clientes, para poder responder a tiempo a sus necesidades y crecer juntos. Para SanLucar

es fundamental una estrecha colaboración con todas las personas que venden nuestros productos a los consumidores finales. Les informamos de las novedades, formamos al personal de los supermercados regularmente y les transmitimos continuamente nuestra filosofía y valores.

Nuestros viajes de formación a nuestros campos de cultivo son una buena muestra de ello. Al poner en contacto directo a nuestros clientes con nuestros maestros agricultores, los representantes de la marca SanLucar en el punto de venta entienden cuáles son las ventajas de comprar un producto cultivado con tanta pasión, trabajo y responsabilidad; y así, esta información puede llegar también al consumidor. De este modo, también el maestro agricultor puede conocer de primera mano cuáles son las nece-

sidades y experiencias del cliente. La campaña pasada realizamos tres viajes de formación a Bari (Italia) en julio y septiembre para ver el mimo con que Giuliano cultiva nuestra uva SanLucar. En invierno solemos recibir muchas visitas en Valencia, donde explicamos y mostramos a nuestros clientes los secretos, el esfuerzo y los conocimientos necesarios para el cultivo y la confección de los mejores cítricos. En marzo y abril se organizaron tres viajes con nuestro socio Fresaflores a Huelva (España), donde mostramos cómo se cultiva y prepara una fresa SanLucar y cómo se empaqueta para enviarla al consumidor.

Además, en SanLucar damos especial importancia a la renovación comercial, por ello, incentivamos el concurso de formación para futuros expertos en fruta y verdura »Grips & Co.« (<http://www.gripsundco.de/>) con material didáctico y ayudas económicas.

También buscamos el encuentro cara a cara con el consumidor del producto SanLucar. Para ello, realizamos encuestas de mercado a través de focus groups. En 2012/2013 hicimos tres: manzana, naranja y fruta de hueso. En estos debates abiertos aprendemos mucho sobre qué valoran nuestros consumidores, qué variedades gustan más y cómo mejorar la presentación de nuestros productos para adaptarlos a las necesidades actuales.

Una novedad en 2012 ha sido nuestra Academia del Gusto (»Genuss-Akademie«). La Academia del Gusto es

un divertido taller de cocina en el que los participantes elaboran un completo y nutritivo menú con productos SanLucar. De este modo, aprenden de nuestros expertos sobre frutas y verduras y, al final, todos juntos disfrutan de una deliciosa cena. Con la Academia del Gusto hemos encontrado la forma ideal de que los propios consumidores vean y comprueben la excelente calidad de nuestros productos; y conozcan la marca SanLucar personalmente. Al final de cada curso realizamos una encuesta, y los participantes ya nos han confirmado que esta experiencia es muy informativa y enriquecedora.

En respuesta a la invitación de SAAL ZWEI, SanLucar presentó la estrategia de sostenibilidad de la empresa en »grips gewinnt«. Este evento acoge las becas para estudiantes de la Fundación Joachim Herz y de la Fundación Robert Bosch para jóvenes de familias desfavorecidas con altos rendimientos académicos. Quince beneficiarios de estas becas se pasaron una semana trabajando el tema de la sostenibilidad.

Las creadoras de la publicación digital SAAL ZWEI, Stefanie Bilen y Nicole Mai, centraron la mirada en la economía y las estrategias empresariales. Y aquí es donde SanLucar entró en escena: Nancy Daiss e Ilka Hein hicieron una presentación de la historia de la empresa, así como, de sus éxitos y desafíos en Sudáfrica. Se invitó entonces a los becados de »grips gewinnt« a que debatieran en grupos soluciones posibles para los problemas



Concurso de formación Grips & Co.



Viaje de formación en Valencia.

locales y los presentaran al pleno. Los resultados iban desde «construir escuelas» hasta «organizar grupos de trabajo voluntario», «ofrecer actividades de ocio» o «construir mejores carreteras».

Según Olivia Beryt, Directora de proyectos de «grips gewinnt», «la jornada fue muy enriquecedora para los becados. Todos los participantes han aprendido mucho sobre gestión empresarial sostenible».

Para Stefanie Bilen de SAAL ZWEI, «los jóvenes han aprendido a través de los casos prácticos que es fácil reclamar un comercio sostenible ligado a la naturaleza y las personas, pero que puede resultar complicado llevarlo a cabo con los medios disponibles.»

www.grips-gewinnt.de
www.saalzwei.de

Por último, mencionar el evento que nos une a todos los miembros de la Comunidad SanLucar: Fruit Logistica. Todos los años, SanLucar tiene presencia en esta feria internacional celebrada en Berlín y aprovecha la ocasión para intercambiar impresiones con expertos de todas las áreas y disciplinas del mundo de la fruta y la verdura. En 2013 no quisimos perder la oportunidad de mostrar nuestra

solidaridad: SanLucar donó 10.000 euros a un proyecto de apoyo a niños huérfanos del SIDA en Sudáfrica, y todos los invitados a la fiesta de SanLucar pudieron colaborar directamente en el proyecto con la compra voluntaria de una pulsera Do Ubuntu (2.000 euros adicionales se recaudaron en la fiesta). Adicionalmente, SanLucar utilizó otros 2.000 euros para mejorar las condiciones de vida de los SanLucanos en Sudáfrica. Así, por ejemplo, pudimos colocar un parasol sobre la parada de un autobús escolar para proteger a los niños del sol y de la lluvia. Además, concedimos cuatro becas de material escolar y en «El Día de la Mujer» organizamos un transporte colectivo hasta el lugar de celebración en la ciudad.

Durante la siguiente campaña...

- implantaremos en su totalidad el portal de proveedores.
- introduciremos una herramienta de seguimiento de calidad («QualityReport»), que hará posible una trazabilidad aún mejor de nuestros productos. La plataforma permite a los técnicos de calidad consultar desde su teléfono móvil los resultados de distintos análisis de calidad del producto.



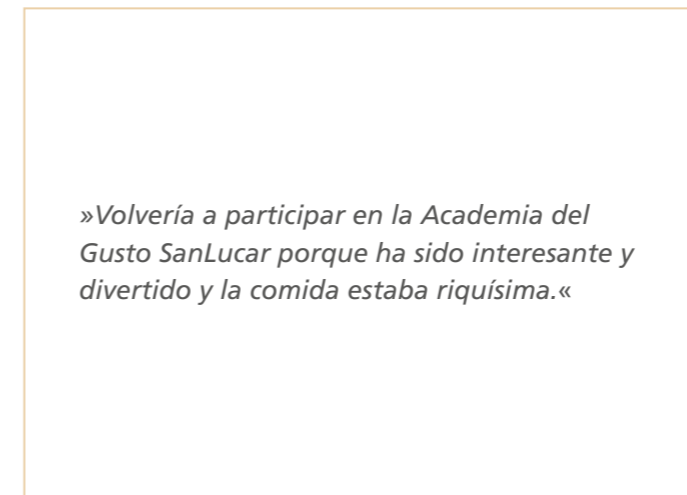
Stand de SanLucar en la Fruit Logistica.

¿Qué opinan los grupos de interés de SanLucar?



Nina Roppert,
participante de la Academia del Gusto.

«Volvería a participar en la Academia del Gusto SanLucar porque está bien organizada y no sólo aprendes teoría, sino que también lo pones en práctica. Ha sido como cocinar entre amigos.»



Hanna Roggenkamp,
participante de la Academia del Gusto.

«Volvería a participar en la Academia del Gusto SanLucar porque ha sido interesante y divertido y la comida estaba riquísima.»

4

Las personas en el foco

En SanLucar cultivamos en armonía con el ser humano porque tenemos en cuenta sus necesidades y sueños - trabajamos por el desarrollo de nuestras/os trabajadoras y trabajadores, sus familias y sus comunidades.

4 Las personas en el foco

4.1 El desarrollo personal, nuestra prioridad

Nuestros programas de recursos humanos surgen habitualmente en la central de Puzol y, desde ahí se van expandiendo a los demás centros. Para que sean eficaces, se requiere una evaluación del potencial de desarrollo y de los requisitos de todos nuestros centros de distribución y producción. Creemos firmemente en el desarrollo continuo de las personas, entendiendo que este concepto abarca tanto el crecimiento profesional en SanLucar, como el crecimiento personal en la sociedad. Esto significa ahondar en valores y en la responsabilidad social, nociones que para nosotros son inseparables.

En SanLucar, el desarrollo personal es una prioridad y apostamos por la promoción interna. En 2013 el departamento de Recursos Humanos lanzaba nuestro Sistema de Gestión del Talento. Este sistema pretende identificar el potencial, el rendimiento y la motivación del personal de SanLucar para desarrollar una carrera satisfactoria en SanLucar, distinguiéndose dos modalidades: *Leadership Career Path* y *Expert Career Path*. Cada talento potencial se evalúa según sus capacidades de líder (desarrollo vertical) y/o de experto (desarrollo horizontal); y, a partir de ahí, se prepara un plan de desarrollo profesional en SanLucar. Para ello, se ha definido un mapa de competencias profesionales SanLucar que se fomentarán a través de planes de desarrollo.



Trabajamos con cuatro modalidades de plan de desarrollo: *Performance Growth*, para fomentar el desarrollo profesional, *Functional Growth*, para alcanzar la excelencia técnica, *Talent Growth*, para potenciar el talento y el *HiPo (High Potential) Impulse Plan*, para planificar la sucesión en los cargos.

Para estos planes de desarrollo es fundamental la formación. En 2013, SanLucar ha llevado a cabo a través de sus supervisores (Managers) una evaluación completa de las necesidades de formación de su personal y una previsión de las mismas para afrontar los retos y cambios a corto y medio plazo. Según todos los análisis realizados, elaboramos un plan de formación de dos años con una idea muy clara de cómo destaca un profesional de SanLucar. Como herramienta esencial para la formación y la gestión del talento, SanLucar ha lanzado el proyecto SanLucar Sales Academy. El objetivo de esta innovadora herramienta de Inhouse-Training es ofrecer una formación excelente en el área de fruta y verdura, y conforma un itinerario para el desarrollo horizontal de competencias en esta área. La cadena de valor, la gestión de los riesgos, la atención al cliente, los distintivos de la calidad SanLucar, el conocimiento de todos los productos SanLucar o la cultura de la empresa son cuestiones importantes que los SanLucanos deben conocer para convertirse en excelentes profesionales.

Tanto para este programa de formación, como para muchos otros, contamos con nuestra plataforma de E-Learning, la SanLucar Academy. Con ella, podemos reaccionar a nuestras necesidades de formación y a las de nuestros clientes, agricultores y proveedores desde cualquier lugar del mundo y en cualquier momento del día, siempre que haya conexión a internet y ganas de aprender.

En 2013 se inició el programa «Desarrollando mi liderazgo». El programa consta de varios módulos de formación cuyo objeto es capacitar a los Managers para dirigir equipos de alto rendimiento. Este año, el módulo se centró en la empatía, la asertividad y el reconocimiento.

Y por supuesto, para fomentar el conocimiento de nuestra cadena de valor, nuestros empleados realizan viajes de formación a los campos de cultivo para conocer de primera mano de dónde viene el producto que vendemos, cómo se cultiva y los expertos con los que trabajamos cada día.

SanLucar apuesta también por el desarrollo del talento joven, y ofrece completos programas de prácticas con una duración de cuatro a seis meses. Estos programas de prácticas han alcanzado una gran fama entre las universidades y los centros de coordinación de programas de movilidad, como Leonardo-da-Vinci o Erasmus, y a menudo suponen el inicio de una sólida carrera en nuestra compañía. Nuestras prácticas cuentan con un programa de formación continua que incluye cursos de idiomas, excursiones y la posibilidad de coordinar proyectos concretos o liderar iniciativas.

En febrero de 2013 realizamos un diagnóstico de la situación social en Sudáfrica, y según ese diagnóstico se ha preparado un plan de desarrollo social que comenzó a implementarse en junio de 2013. Las personas de la finca Rooihoogte están realizando talleres con expertos locales para aprender sobre cuestiones como la propia responsabilidad, el trabajo en equipo, el respeto a uno mismo, la higiene, los riesgos para la salud del abuso de drogas y alcohol, etc. También nuestros voluntarios participan durante los meses de agosto, septiembre y octubre, ayudando a nuestros compañeros de Sudáfrica a organizar y realizar actividades con los niños, jóvenes y familias de la finca.

Según el lugar y el resultado del diagnóstico elegimos unas actividades u otras. En SanLucar nos ocupamos no sólo del desarrollo y del bienestar de nuestros empleados, sino también de sus familias y la comunidad local.

Algunos ejemplos:

- Prestaciones sociales como el seguro médico para familiares.
- En Sudáfrica, apoyo a los niños y jóvenes que viven en la finca para su desarrollo.
- En El Hamma/Túnez se ofrecen primas de escolaridad.



Nuestras trabajadoras en Túnez.

4.2 Fomento del deporte en SanLucar

La fruta fresca es la base para una alimentación sana y equilibrada. Es una fuente natural de vitaminas, no sólo para los deportistas profesionales, sino también para los amateurs. Por ello, es lógico que SanLucar desempeñe un papel activo en el fomento del deporte, sobre todo en Austria. El punto culminante hasta la fecha es el apoyo al equipo olímpico austríaco como Socio Vitamínico oficial. Hasta marzo de 2014 y también durante los Juegos de Invierno de Sotchi, SanLucar será el proveedor de fruta y verdura oficial de los grandes deportistas olímpicos austríacos.

Para abrir el apetito de la población austríaca por nuestras frutas «medallistas», SanLucar Austria ha creado la iniciativa «pasión por la fruta», en colaboración con nuestros socios olímpicos. Un estudio reciente muestra que los malos hábitos de alimentación sólo pueden ser

modificados eficazmente con la motivación y el ejemplo. Por ello, el apoyo de los deportistas de élite a esta iniciativa puede aportar gran valor. «En el marco de nuestra cooperación olímpica, pudimos contar con la colaboración de grandes deportistas de primer nivel en nuestra iniciativa. Sus valiosas experiencias y útiles consejos nos ayudan a convertir aquellas personas reticentes a comer fruta en verdaderos fanáticos de la fruta fresca,», dice Alexander Thaller, Director Ejecutivo de SanLucar Austria. Peter Mennel, Secretario General del Comité Olímpico Austríaco, añade: «Una alimentación saludable es el Alfa y Omega para cada deportista profesional. La fruta y verdura fresca facilitan a cada atleta no sólo las vitaminas esenciales, sino también la base para una alimentación equilibrada. Por eso, el Comité Olímpico Austríaco confía en la calidad excepcional de SanLucar.»

¿Qué opinan los grupos de interés de SanLucar?



Alexander Thaller, Director Ejecutivo de SanLucar Austria

«Que alguien se resista a comer fruta se decide bien temprano. La actitud hacia la fruta es una cuestión de socialización. Los niños que siempre piensan en «asqueroso» cuando escuchan «saludable», raramente darán un giro en su vida adulta en cuanto al consumo de fruta. Por ello, debemos esforzarnos en identificar consumo de fruta con placer. Aquel que conoce la fruta en su punto justo de maduración y de alta calidad sabe que ésta supera con creces muchos otros snacks, también por su sabor. En Austria tenemos tradicionalmente un gran interés por los deportes de invierno. Los deportistas consumen sus grandes logros cuando se comprometen al cien por cien, y por ello son un gran ejemplo para los jóvenes. Por esta razón, estamos muy satisfechos de haber podido contar con verdaderos deportistas de primer nivel para nuestra iniciativa. Sus experiencias nos ayudan a convertir aquellas personas reticentes a comer fruta en verdaderos fanáticos de la fruta fresca. Si alguien sabe cómo alimentarse de forma sana y equilibrada sin perder el placer, esos son nuestros deportistas olímpicos.»



SanLucar apoyó por segunda vez en abril 2013 el Vienna City Marathon (VCM). Para estimular a los participantes durante la carrera, SanLucar les ofreció un impulso de energía en forma de fruta: las bananas SanLucar de Ecuador. En total les proporcionamos 16 toneladas de bananas, 6,5 toneladas de manzanas y a todos los que acabaron la carrera, 32.000 bolsas conmemorativas con fruta y verdura.

Los dos días anteriores al evento deportivo, se celebró la Feria Mundial del Deporte (Sports World Messe), en la que también estuvimos presentes con un stand. Además, en 2013 hemos suministrado fruta fresca gratis en el Rheinstetten-Triathlon, en las proximidades de nuestro centro logístico de Ettlingen, en el Bodenseemarathon, el maratón ciclista Ötztaler Radmarathon y el Salzkammergut Trophy.

Este compromiso se inscribe de lleno en la relación que como socios nos une desde hace años a las instituciones austríacas de ayuda al deporte. Contribuimos a que el deporte siga creciendo y ayudamos a deportistas con discapacidades físicas en su camino hacia la competición más exigente.

Un punto culminante, es el torneo de golf benéfico anual, el SanLucar Österreich Charity-Golfturnier. En la edición de 2013 pudimos reunir más de 80.000 euros. En los cinco años

pasados hemos logrado reunir 386.000 €. Lo dedicamos a los siguientes proyectos:

- La asociación «Pferde Stärken» (La fuerza del caballo), cuyo objetivo es fortalecer, incentivar y acompañar a las personas, incluidas aquellas con necesidades especiales, gracias a la equinoterapia (www.therapie-am-pferd.at).
- La Organización sin ánimo de lucro «Rettet das Kind» (Salvad a los niños) (www.rettet-das-kind.at/index.html).
- Personas con el síndrome de Down.
- Las víctimas de las inundaciones en Austria.

SanLucar también es el sponsor principal del GTM-Trophy austríaco (Equipo-Trophy-Golf-Tenis). Nuestras donaciones sirven además para ayudar a los jóvenes deportistas y la fundación Franz Beckenbauer.

A pesar de que nuestros colegas austríacos llevan la delantera en la promoción del deporte, las demás sedes de SanLucar intentan no quedarse atrás. Por ejemplo, en Sudáfrica, las actividades deportivas forman parte esencial de nuestro plan de desarrollo social.



Jornalera en los campos de hierbas aromáticas en Swisttal, en Alemania.

4.3 La igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad en SanLucar

En SanLucar asumimos el principio de igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los ámbitos de nuestras actividades empresariales, desde la selección de candidatos hasta la promoción interna, pasando por la política salarial y la conciliación laboral y familiar.

Nos comprometemos públicamente a una política de igualdad de oportunidades y fomentamos el respeto hacia todas las personas. Por eso, firmamos el Charter de la Diversidad en 2010, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2011 y el Pacto Empresarial Valenciano contra la Violencia sobre la Mujer en 2012.

Como cabe esperar de una empresa internacional, todos nuestros empleados reciben formación en igualdad de oportunidades y diversidad. Desde 2010 contamos con un Plan y un Comité de Igualdad y Diversidad. El comité y nuestra responsable de igualdad, Stefanie Müller, coordinan diversas actividades y las llevan a cabo.

Unos horarios de trabajo flexibles, la posibilidad de teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y privada son una parte importante de nuestra política empresarial. Por ejemplo, en 2013 se han seguido planteando mejoras para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, como la distribución flexible de la jornada en verano o el nuevo sistema de compensación de guardias en el área comercial.

Asimismo, el programa «Desarrollando mi liderazgo» se impartió a un grupo de 44 personas, de las cuales 22 eran mujeres.

Además, nuestra política de Recursos Humanos promueve la contratación de personal local y la presencia de mujeres en puestos directivos y de máxima responsabilidad, también en países no europeos como Túnez. Esto no siempre es fácil, sobre todo en sectores tan tradicionales como el agrícola, pero eso es precisamente lo que nos desmarca de nuestros competidores.

El nuevo plan de gestión del talento que hemos descrito en el capítulo anterior constituye también una herramienta

para hacer de la promoción interna una realidad transparente, basada en criterios objetivos e independiente de cualquier factor ajeno al desempeño personal y a la adquisición de competencias profesionales.

En una empresa que opera en más de 30 países y que cuenta con empleados de 21 nacionalidades distintas, la diversidad es una realidad. Por este motivo, se fomenta la diversidad en la asignación de puestos que no se pueden cubrir internamente. Con esta intención hemos firmado en 2012 un convenio con la Dirección General de Familia y Mujer en España, por el cual nos comprometemos a incluir en nuestros procesos de selección a mujeres en riesgo de exclusión.



Tania García, técnica de calidad de SanLucar en el sur de España.



La educación empieza desde edades tempranas en nuestra Finca Rooihogte, en Sudáfrica.

La diversidad y la tolerancia son buenas para todos, como sabemos por la gran cantidad de actividades en las que colaboran colegas de todo el mundo. Cuando unimos nuestros conocimientos, aprendemos a desarrollar estrategias de acción conjunta. Trabajando codo con codo alcanzamos antes nuestros objetivos, y además, nos lo pasamos mejor. Para aprender unos de otros y ensanchar nuestras miras, empleados de distintos países y culturas escriben en nuestra revista interna, «LucaNova», que a partir de 2014 será accesible en todo el mundo. LucaNova Global tendrá una edición internacional, en todos los emplazamientos de SanLucar y en tres lenguas.

Otra herramienta para fomentar la diversidad es nuestro programa de voluntariado, tanto en nuestra sede central como a nivel internacional. Con él fomentamos el conocimiento y la comprensión de las diferentes realidades de cada país de cultivo, y cada año, entre tres y seis colegas, tienen la oportunidad de viajar a los países SanLucar y contribuir al desarrollo social. Al volver, los voluntarios se convierten en nuestros mejores embajadores de la cultura y diversidad.

4.4 d.r.e.a.m.s.: Developing Responsible Engagement And Multicultural Societies



«Un sueño que sueñas solo no es más que un sueño. Un sueño que sueñas con los demás, se convierte en una realidad.»
John Lennon

En SanLucar nos encanta soñar juntos y, poco a poco, cambiar el mundo a mejor. A veces, los pequeños cambios son poderosos, y motivan a los colegas para convertir su sueño en realidad. Siempre que podemos apoyarlos, lo hacemos. Para saber cuáles son los sueños de las personas en los países de cultivo, hablamos con ellos y determinamos qué obstáculos hay; y si juntos podemos encontrar soluciones. Al hacerlo, siempre tenemos en cuenta que cada uno tiene una función activa en la sociedad y su propia responsabilidad ante los demás y ante la naturaleza.

A este concepto para el desarrollo social lo hemos denominado «d.r.e.a.m.s.», es decir, «sueños» en inglés. Las siglas significan: desarrollando un compromiso responsable y sociedades multiculturales (Developing Responsible Engagement And Multicultural Societies). d.r.e.a.m.s. refleja nuestra filosofía empresarial: «sabor en armonía con el ser humano y la naturaleza». Se construye desde nuestros valores empresariales, se sustenta en una sólida base de gestión responsable, y comprende cuatro dimensiones:

- **Educación:** el acceso a una educación adecuada es la base para crear oportunidades de desarrollo. Lo que para las sociedades del bienestar es lo normal y, ni siquiera se cuestiona, constituye la excepción en otras zonas del mundo. Las oportunidades no son iguales para todos, ni siquiera hoy en día. Y aunque desde SanLucar no podemos cambiar este hecho, sí debemos trabajar



Guardería de la empresa en Sudáfrica.

para garantizar una educación digna desde la infancia y un futuro prometedor a los jóvenes en nuestras comunidades. Creemos en el aprendizaje continuo a lo largo de todo el ciclo vital, y por eso invertimos también en la formación de adultos.

- **Responsabilidad social:** la responsabilidad social empieza por cada uno de nosotros. Cada miembro de la Comunidad SanLucar debe entender que forma parte de un conjunto mayor de personas a las que deben respetar y apoyar; y para ello, deben empezar por respetarse y valorarse a sí mismos. Cuestiones como el trato igualitario entre los colegas con independencia de su procedencia o condición y el trabajo en equipo son parte de esta responsabilidad. Esto no siempre se aprende de forma natural. SanLucar analiza las causas de determinados comportamientos para motivar y valorar el trabajo de cada uno. Por este motivo, contamos con expertos locales en desarrollo social que nos apoyan en este proceso.

- **Responsabilidad medioambiental:** en SanLucar, todos debemos ser conscientes de nuestra responsabilidad ante la naturaleza. Trabajamos en ello día a día. Si conocemos nuestra función en el ecosistema, podremos respetar y proteger el medio ambiente con cada gesto en nuestra vida diaria, tanto a nivel personal como profesional.

- **Desarrollo económico:** para el desarrollo social de una comunidad, entendemos que el desarrollo económico es un pilar fundamental. Para ello, allá donde estamos, creamos seguridad económica en forma de puestos de trabajo para la población local. También, realizamos un análisis del potencial de cada región (artesanía tradicional, sectores económicos, mercados locales) e incluimos en los planes de desarrollo social actividades y proyectos que fomenten la economía de la región. Como ejemplos podemos citar la fabricación de artículos de cestería en Túnez para su venta en Europa, la elaboración de bisutería en Sudáfrica y la venta en mercados.

Pero todo esto no lo hacemos únicamente por solidaridad. Estas personas motivadas, responsables, proactivas y capaces, serán también excelentes trabajadores y grandes líderes, haciendo la empresa más rentable económicamente. Crecer y ser sostenibles económicamente es nuestra primera responsabilidad, ya que nos permitirá crear más puestos de trabajo y seguir invirtiendo en calidad, en responsabilidad social y en desarrollo.



Mujeres del taller de artesanía en la finca de Rooihoogte.

4.4.1 d.r.e.a.m.s.: el ejemplo de Sudáfrica

Sudáfrica es la nación del arco iris, un país de culturas y colores, con once idiomas oficiales y muchos otros dialectos, con una larga tradición agrícola y excelentes tierras de cultivo. Pero Sudáfrica también tiene sus sombras. La desigualdad y la pobreza son realidades históricas en el país. Una realidad con la que nos hemos encontrado también con la compra de Rooihoogte. En nuestra finca, situada en la región de Western Cape, conviven 50 familias y a ella se desplazan además otros cientos de trabajadores y trabajadoras diariamente. Por ello, en Rooihoogte en 2013 hemos implementado con ayuda de una trabajadora social un plan de desarrollo social basado en nuestro concepto d.r.e.a.m.s.

- **Educación:** la educación desde edades tempranas de los 30 niños menores de quince años de la finca es una de nuestras prioridades. Para ello, se han modernizado las instalaciones de las guarderías y la biblioteca, se ha elaborado un plan de actividades completo para cada rango de edad y se está ofreciendo formación específica a las personas encargadas de cuidar y enseñar a los pequeños. Las conversaciones personales con los empleados locales también han re-

velado que en nuestra finca hay jóvenes a los que les gustaría seguir formándose. En estos casos, buscamos opciones adecuadas para cada uno.

- **Responsabilidad social:**

- A lo largo de la siguiente campaña, se va a implantar en la finca un sistema de recompensas. Las casas mejor cuidadas, los trabajadores más comprometidos con su comunidad, etc. recibirán una recompensa adaptada a cada unidad familiar según sus necesidades y sueños para el futuro.

- A fin de prevenir el consumo de alcohol y drogas, se fomentarán actividades deportivas, creativas y musicales. Es esencial que las personas sientan que han conseguido las cosas con su propio esfuerzo para valorarlas, por eso, tras obtener la inversión inicial necesaria, los talleres deportivos y musicales van a ser gestionados por ellos mismos (conciertos de gospel y coros infantiles para conseguir fondos para nuevos instrumentos, construcción del campo de fútbol, etc.).

- Se va a fomentar la cultura del ahorro mediante un fondo solidario trabajador – empresa. Cada trabajador podrá pensar cuál es su «pequeño sueño» y cuál su

»gran sueño«; SanLucar creará una cuenta específica para estos sueños y aportará una cantidad proporcional a la cantidad ahorrada. El trabajador podrá sacar su dinero en cualquier momento, pero sólo obtendrá la parte proporcional que SanLucar haya aportado cuando haya ahorrado lo suficiente para cumplir uno de sus sueños. Los intereses de esta cuenta revertirán en el plan de desarrollo social.

- **Responsabilidad medioambiental:** cada familia tiene un pequeño jardín que debe cuidar. Asimismo, también la guardería tiene una huerta que cuidan entre todos los compañeros y se realizarán talleres y concursos sobre la protección del medio ambiente.
- **Desarrollo económico:** Desde agosto de 2013 se realiza en Rooihoogte un taller de artesanía con materiales típicos de Sudáfrica, y se apoya a las familias para que puedan obtener una fuente de ingresos adicional con

la venta de estos productos y alcanzar de este modo sus sueños y los de la comunidad (Proyecto: »El taller de los sueños«). Por otro lado, los jóvenes de la finca que quieren trabajar durante unos meses en la reforma de las instalaciones, reciben por ello unos ingresos extra con los que podrán apoyar también a la unidad familiar. Así, evitamos también el abuso de sustancias nocivas al que se ven abocados por el aburrimiento.

- **Medidas para apoyar el plan de desarrollo social:**
 - Colocación de buzones de sugerencias y tableros de anuncios en toda la finca.
 - Reuniones periódicas con la Dirección de Rooihoogte y los trabajadores sociales.
 - Apoyo de nuestros voluntarios internacionales a los trabajadores sociales en los diferentes proyectos.



Eugenie Grobler, trabajadora social en Rooihoogte.

»Hola, me llamo Eugenie y desde junio de 2013 formo parte del equipo para el desarrollo social en la finca Rooihoogte de Sudáfrica. Soy un nuevo miembro de la Comunidad SanLucar. No es difícil encontrar empresas y organizaciones internacionales que expresen por escrito puntos de vista, conceptos o estrategias inspiradoras sobre responsabilidad empresarial. Más raras son Comunidades como la de SanLucar, en la que cada una de las personas que he conocido piensa y actúa con pasión y compromiso, centrándose en alcanzar su objetivo y yendo un paso más allá por el bien de los demás. En África se dice que »para criar a un niño, hace falta un pueblo«. Yo también creo que una persona comprometida puede ayudar muchísimo: sea en una organización, en una filial, en un país, en el mundo. Hay muchos ejemplos de personas que lo han hecho. Pero cuando son muchas las personas que se unen para llevar a cabo una visión colectiva, el proyecto es mucho más efectivo, ¡y además sientes que no estás solo y te lo pasas mucho mejor! Para mí es un privilegio poder contribuir con mi energía a que la responsabilidad social de SanLucar sea una realidad.«

4.4.2 »El Puchero«: algo más que un comedor social

La crisis económica en España, agravada por una alta tasa de desempleo, hace que cada vez encontremos más casos de personas en situaciones límite aquí en Valencia, donde se encuentra nuestra sede central. Son situaciones que no podemos ignorar. Por ello, a finales de la campaña 2012/2013 abrimos el comedor social »El Puchero«. En él ofrecemos diariamente a las familias con mayores necesidades de los barrios de Orriols y Torrefiel una comida caliente y nutritiva.

La Casa Grande (*lacasagrande.org*), una asociación sin ánimo de lucro con más de 25 años de experiencia en Valencia, coordina con SanLucar la planificación e implementación del proyecto. En El Puchero trabajan tres personas cocinando y sirviendo hasta 200 comidas diarias, más una trabajadora social que informa a los usuarios y lleva la coordinación con otras asociaciones del barrio. Estas asociaciones derivan a familias y personas a El Puchero. Voluntarios del programa de voluntariado corporativo de SanLucar y voluntarios de La Casa Grande también participan en el proyecto.

Objetivos de El Puchero a medio y largo plazo:

- Queremos que El Puchero sea un lugar de intercambio que ofrezca una perspectiva de futuro a las personas a través de proyectos y programas específicos que les permitan mejorar su situación.

- Queremos que El Puchero sea un lugar donde la gente se encuentre para realizar actividades de modo que podamos conocer mejor sus necesidades.
- Queremos ayudar a la gente a acceder al mercado laboral y a recuperar su autoestima y motivación.
- Queremos que los niños de estas familias en riesgo de exclusión tengan una perspectiva de futuro positiva.

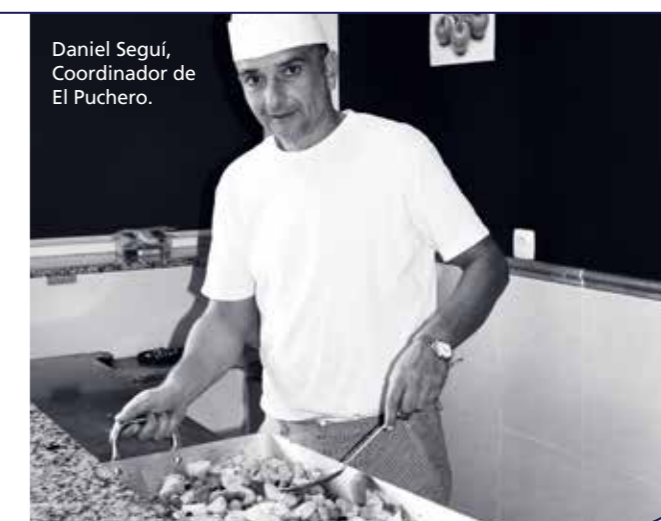


Para colaborar con El Puchero, puedes enviar tu donación a esta cuenta (incluyendo por favor la referencia »El Puchero«):

Titular: Asociación La Casa Grande
Banco: Banco Mare Nostrum, S.A.
BIC: GBMNESMMXXX
IBAN: ES46 0487 0370 37 9007000183

¿Qué opinan los grupos de interés de SanLucar?

»Aunque la situación económica actual es difícil, para nosotros supone un reto y es también motivo de alegría, poder llevar a cabo un proyecto social como El Puchero en la ciudad de Valencia. Cuando contábamos, al llegar al barrio, quiénes éramos y lo que pretendíamos hacer, la gente no se lo acababa de creer y nos hacían preguntas de todo tipo, porque iniciativas privadas así son del todo inusuales aquí. Ofrecer un plato caliente y fruta fresca diariamente a las personas que más lo necesitan aquí, en Valencia, es sólo el principio. Queremos conocer a las personas y su situación, para ayudarles a volver a soñar y a afrontar el futuro con una sonrisa.«



Daniel Seguí, Coordinador de El Puchero.

4.4.3 El Huerto Social

El Huerto Social en El Puig, en Valencia, es una iniciativa para revitalizar la actividad agrícola tradicional y para fomentar la inserción social y laboral. La idea del Huerto Social partió conjuntamente con el Ayuntamiento de El Puig de Santa María y de la organización Consorci Pactem Nord, institución especializada en la creación y el fomento de puestos de trabajo.

El proyecto está dirigido a desempleados y a jubilados aficionados a la agricultura que quieran cultivar verduras para el autoabastecimiento y que quizás descubran así su pasión por esta profesión.

En un área de 2.800 m², 40 familias cultivan sus propias verduras en parcelas de entre 40 y 60 m². De ellos, 34 son desempleados y seis son jubilados. Fueron seleccionados de entre 55 solicitudes de interesados en la iniciativa. Actualmente, hay nueve personas en lista de espera. Nuestros ingenieros agrónomos Isabel Truque, José Saorín, Antonio Soria y Nancy Daiss asesoran a los participantes mediante diversos talleres, para aprovechar al máximo la superficie de las parcelas. A cada nuevo agricultor se le hace entrega de un kit con semillas y plantas de variedad



Los pequeños también muestran entusiasmo.

des autóctonas propias del clima de la región de l'Horta Nord: tomates, pimientos, espinacas y lechuga, entre otras; es decir, verduras con las que se pueden preparar sabrosos platos para el consumo cotidiano.

SanLucar también tiene una parcela que sirve de modelo para los nuevos hortelanos. Los voluntarios de SanLucar y sus familias se han ido involucrando en las actividades del huerto social y, por ejemplo, han construido una compostera y un espantapájaros. Una de las parcelas está destinada a fines pedagógicos y se utiliza para distintas actividades infantiles, ya que cuanto antes empiecen, mejor mano tendrán con las plantas. El Huerto Social ya es, hoy en día, un punto de encuentro y de intercambio; así que, ya estamos haciendo planes para la próxima temporada.

El Huerto Social en El Puig.



¿Qué opinan los grupos de interés de SanLucar?

»Mi experiencia en el Huerto Social ha sido muy enriquecedora. Por un lado, he aprendido las técnicas básicas de cultivo. Todo gracias a los ingenieros agrónomos de SanLucar y a mis compañeros, con los que he compartido experiencias e incluso algunos pequeños »secretos«. Por otro lado, valoro mucho la relación que hay tanto con los usuarios como con los expertos, algo que me ayudó mucho cuando pasé una mala temporada por problemas de salud. El huerto me evitó ir al médico.«

Juan Antonio Muñoz, usuario del Huerto Social de El Puig.



Nancy Daiss, Desarrolladora de Proyectos CR Internacional (CR Project Developer International) en SanLucar y voluntaria en Valencia.



»Fue muy divertido organizar el proyecto del Huerto Social de El Puig y participar también como voluntaria. Pasé muchas horas allí ocupándome de las verduras y socializando con otros »hortelanos« cuando salía de trabajar y durante el fin de semana, lo que me ayudó a desconectar de la oficina. El proyecto me enseñó lo mucho que se motiva y se las ingenia la gente cuando recibe un trozo de tierra, semillas y plántones. Lo que más me gustó fueron los cursos de formación para las personas en el Huerto Social que organizamos junto a mis compañeros del departamento de calidad.«

»He decidido participar en el huerto con mi familia por varios motivos; entre ellos disponer de un »trocito de jardín« propio que podamos cuidar y disfrutar. Vivimos en un piso en Valencia y echamos en falta los espacios verdes. Trabajar el huerto es también una forma de poder estar en contacto con la naturaleza entre semana, y de enseñar a los niños a valorar el trabajo del campo y el trabajo manual, algo que en la sociedad actual no se valora demasiado.«

Laura Mutto, Comercial en SanLucar y voluntaria en el Huerto Social.



4.4.4 Tres años de voluntariado corporativo

En el transcurso de los tres últimos años, el programa internacional de voluntariado corporativo se ha convertido en uno de los pilares imprescindibles de nuestra cultura empresarial. Impulsa el intercambio de conocimiento y estimula la curiosidad por nuestros compañeros y su trabajo en todo el mundo. En él cobran vida los valores fundamentales de SanLucar, que, de este modo, se comprenden mucho mejor. Además, el programa contribuye al desarrollo personal, ya que los participantes abandonan su entorno vital habitual para adaptarse a situaciones nuevas y desconocidas. Refuerza la gestión de la diversidad en todos los aspectos, y se convierte así en un instrumento que produce sostenibilidad; y,



Voluntarios motivados de SanLucar.



Foto: Gabinete de Prensa del Ayuntamiento de Ettlingen (Alemania).

por lo tanto, en una inversión que merece la pena.

En estos tres años, además de cultivar y comercializar fruta y verdura de forma responsable,

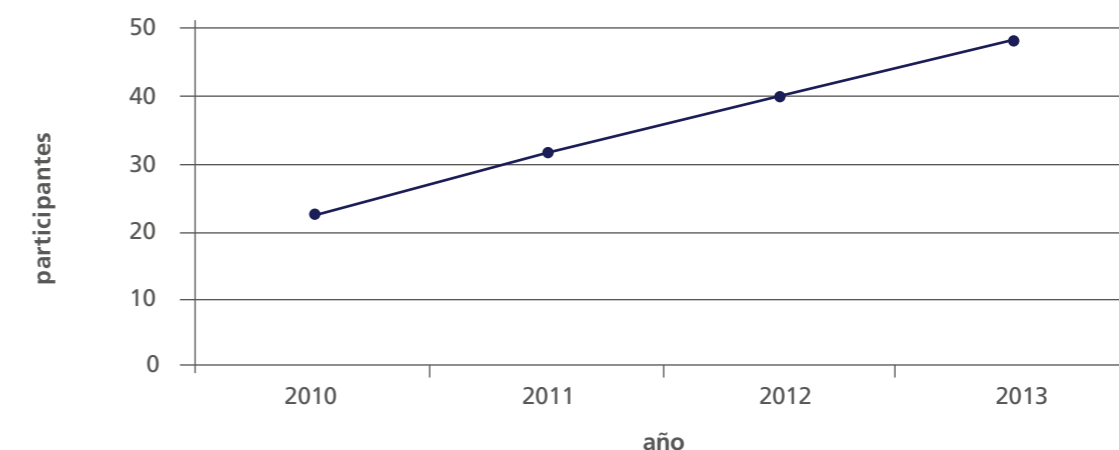
- hemos arrancado una sonrisa a niños y jóvenes con discapacidad.
- hemos acercado la agricultura a jóvenes en situación de desempleo.
- hemos motivado a adolescentes con problemas de absentismo escolar.
- hemos preparado a personas para su reinserción en la sociedad.
- hemos apoyado a jóvenes campesinas de Los Andes.
- hemos enseñado una técnica de artesanía ecológica a mujeres en riesgo de exclusión.
- hemos formado a un grupo de mujeres desempleadas en la selección y confección de los cítricos con Llusar, nuestro agricultor de cítricos.
- hemos asesorado a pequeños comerciantes de Chile.
- hemos trabajado con niños de la calle en los Townships (barrios de chabolas) de Ciudad del Cabo.
- hemos apoyado con acciones de marketing a un grupo de mujeres artesanas en Ciudad del Cabo.
- hemos dado cada día comida caliente a familias desfavorecidas de Valencia.

Esto son sólo algunos ejemplos. Y todo esto lo hemos hecho con una sonrisa... ¡Pero lo mejor es la sonrisa que nos han devuelto todos ellos!

Más de 40 personas han participado, colaborando tanto en iniciativas nacionales como internacionales. Nueve voluntarios y voluntarias han viajado a Chile, Ecuador y Sudáfrica. Algunos socios, como Llusar, nuestras familias y nuestros amigos también han podido compartir la experiencia. Nuestros voluntarios y voluntarias invierten unas 2.000 horas al año en estas actividades.

Los alumnos de Ettlingen se deleitan con la fruta y verdura fresca de SanLucar.

Participantes en el programa de voluntariado



Nuestro programa de voluntariado se evalúa cada año, tanto por parte de las organizaciones participantes como de los propios voluntarios. Esto nos devuelve un feedback que nos ayuda a mejorar. Además de esta evaluación anual, los días 26 y 27 de febrero de 2013 se realizaron tres focus groups con 21 empleados de SanLucar, tanto voluntarios como no voluntarios. El objetivo era valorar las diferentes opciones de voluntariado corporativo, evaluar la experiencia de los voluntarios e identificar barreras y oportunidades. Los resultados fueron muy alentadores: el 100% de los encuestados valoraron muy positivamente sus experiencias y el programa en general. La mayoría sienten mayor interés por los proyectos a largo plazo que por las actividades puntuales y se inclinan por los que están vinculados a la actividad empresarial (como el huerto social), donde cada uno puede aportar sus conocimientos. Prefieren las actividades que se pueden llevar a cabo con la familia y valoran la flexibilidad horaria que ofrece SanLucar para realizar las actividades, así como, la implicación de la Dirección. Basándose en estos resultados, SanLucar ha elaborado una serie de actividades dentro de la Semana del Compromiso SanLucar, que tiene lugar en septiembre de 2013.

En 2012, los voluntarios Manuel Blickle (Controller) y Patrick Rühlemann (Comercial) trabajaron junto con la FAO (Organización para la Alimentación y la Agricultura de las Naciones Unidas) en Chile, apoyando los mercados de agricultores locales (denominadas «ferias libres»), con el objetivo de fortalecer las comunidades circundantes. Al otro lado del mundo, en Ciudad

del Cabo, Marie Schaper (Brand Designer), y Matthias Lozano (Técnico en Finanzas) ayudaron a The Homestead, una ONG sudafricana, a mejorar la situación de niños, jóvenes y familias de los townships. Nuestros voluntarios dedicaron su tiempo a los niños de The Homestead con actividades educativas y recreativas. Además, con la creación de una página de Facebook para la venta de productos artesanales, han ayudado a varias familias a mejorar sus ingresos. (www.youtube.com/watch?v=Vt7JqXtHaZ4)

Tanto Marie como Matthias tuvieron además la posibilidad de conocer nuestra finca de Rooihogte, donde se



Actividad del programa de voluntariado dirigida a mujeres andinas, en Ecuador.

cultivan cítricos, uva y fruta de hueso. Los voluntarios pasaron una semana ayudando en las actividades sociales junto con la trabajadora social Donnagene, quien se encarga de las guarderías y la biblioteca.

En 2013 hemos arrancado nuestro proyecto de cultivo de banana en Ecuador. Además de los retos vinculados a la producción, existen tanto en Sudáfrica como en Ecuador retos sociales, ya que se trata de sociedades marcadas por lacras sociales sobre las que SanLucar ha querido actuar desde el principio. Emprendemos un camino hacia el desarrollo social, y queremos que toda la Comunidad SanLucar pueda formar parte de este gran desafío, conociendo la realidad local, trabajando codo con codo con nuestros equipos, expertos y organizaciones locales y disfrutando de una experiencia enriquecedora. Por eso, nuestros proyectos de voluntariado en 2013 se desarrollan en todos los casos en nuestras fincas. Tres voluntarias pasarán un mes en Rooihooft (Sudáfrica) y otras tres en la Hacienda Magdalena en Ecuador, donde podrán participar in situ en los análisis necesarios y en el plan de desarrollo social.

El programa de voluntariado internacional de cuatro semanas permite a nuestros colaboradores vivir en primera persona la realidad de los países en los que

producimos, además de arrimar el hombro allí donde más falta hace. Se fomenta la comprensión y el intercambio en el seno del grupo empresarial, por lo que se convierte en un magnífico instrumento cuyos efectos son duraderos.

En la mayoría de casos, el voluntariado es una solución en la que todos los participantes salen ganando: los voluntarios conocen otros países y culturas, crecen como personas y vuelven a casa cargados de experiencias enriquecedoras de gran valor. Estamos convencidos de que el trabajo voluntario es un poderoso instrumento de desarrollo para nuestros empleados, y un estudio oficial – en el que hemos participado como socios – nos lo ha confirmado. El estudio de Fundar (Fundación Valenciana para la Solidaridad y el Voluntariado) y la Universidad de Valencia demuestra que los voluntarios puntúan mejor en muchos ámbitos, como por ejemplo en trabajo en equipo, flexibilidad, optimismo y entusiasmo.

¿Y cuál es el futuro de nuestro programa de voluntariado? Queremos ampliar este programa a toda la Comunidad SanLucar, de manera que, en un futuro, cualquier miembro pueda ayudar a nuestras fincas y sus comunidades a seguir desarrollándose.



La biblioteca en nuestra finca de Sudáfrica.

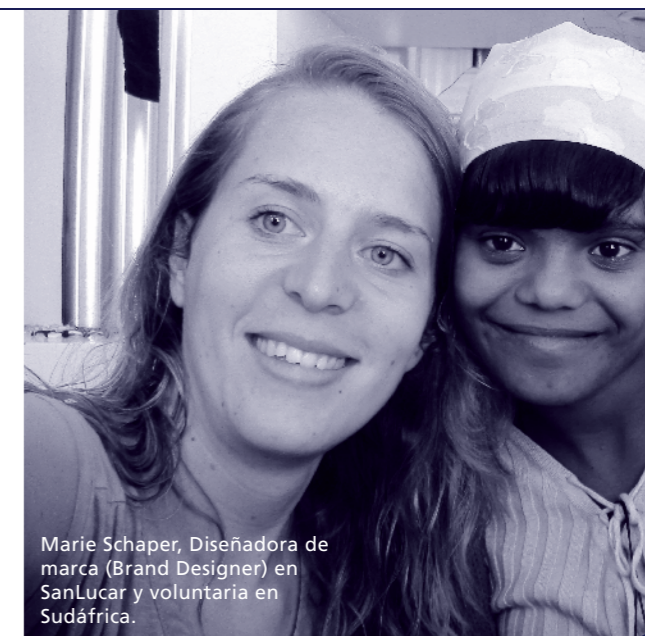
¿Qué opinan los grupos de interés de SanLucar?



Manuel Blicke, Controller en SanLucar y voluntario en Chile.

»El programa del voluntariado de SanLucar es la combinación perfecta entre las ganas de cada uno de realizar un esfuerzo extra y las posibilidades que te ofrece una empresa grande y comprometida como SanLucar. Ha sido fantástico ver lo que se puede conseguir con un equipo diverso, que me ha permitido aplicar todas mis capacidades por una buena causa, además de aprender muchas cosas a nivel personal y profesional!«

»Para mí, el proyecto de voluntariado en Sudáfrica ha supuesto una experiencia inolvidable. SanLucar me dio la oportunidad de hacerme una pequeña idea sobre la nación del arco iris, y de entender mejor el trasfondo cultural del país. Me impresionó mucho el cariño de la gente que conocí allí, a pesar de todos los problemas sociales que hay en aquel país. Durante mi estancia, entre otras cosas, ayudé a la ONG The Homestead en sus proyectos de marketing. Me alegra mucho ver que mi ayuda ha dado sus «frutos» y que ahora la organización continúa los proyectos por sí misma.«



Marie Schaper, Diseñadora de marca (Brand Designer) en SanLucar y voluntaria en Sudáfrica.

4.5 La fruta y verdura más solidaria

Como muestra de solidaridad y de rechazo al desperdicio alimentario, estos últimos años hemos realizado donaciones de fruta y verdura a las instituciones locales en todos los emplazamientos SanLucar.

En 2012 y 2013, hemos donado regularmente frutas y verduras frescas a varias organizaciones, como la institución Segarra para personas con discapacidades graves en Vall d'Uixò (Castellón), Die Tafel e.V. en Ettlingen, mercados sociales en Viena y la organización DASYC en Valencia.

En la región tunecina de El Hamma donamos a diario tomates a diversas organizaciones sociales locales, como, por ejemplo, el hospital regional, el centro de formación y empleo, el centro de educación secundaria Mohamed Ali, el centro de secundaria Sombat, la asociación Amal (organización sin ánimo de lucro para el apoyo a personas necesitadas) y la asociación tunecina de apoyo a las personas con discapacidad intelectual (UTAIM).

También continuamos apadrinando el proyecto de fruta en la escuela de las escuelas de Ettlingen Pestalozzi y Carl-Orff. Tras una fase de prueba de tres meses a principio del curso pasado, hemos alargado nuestro compromiso al curso entero. En septiembre, SanLucar realiza de nuevo su campaña de fruta en la escuela y suministra a los alumnos su ración matutina de vitaminas. Nos alegramos especialmente de que gracias a nuestra iniciativa, otras empresas también se hayan unido a este proyecto de donación de fruta para las escuelas.



Donación de fruta para escuelas en Ettlingen.

Para promover hábitos de alimentación saludables desde la infancia, hemos colaborado en el «Día del Corazón» (13/05/2013) con el Instituto Valenciano del Corazón (INS-VACOR), donando pinchos de fruta fresca.

Además de las donaciones de fruta y verdura, SanLucar participa también en muchos eventos e iniciativas en torno a la alimentación, la salud y la sostenibilidad.

- SanLucar recibe regularmente invitaciones de centros de formación profesional de toda Austria para asistir a jornadas especializadas, en las que los estudiantes tienen la oportunidad de conocer de primera mano cómo funciona nuestra empresa.
- Desde hace diez años apoyamos como patrocinador principal el Festival benéfico infantil »Das karitative KinderBURGfestival«, en la región de Burg Liechtenstein/Austria. Además de donaciones económicas y materiales, un equipo de SanLucar lleva a cabo allí actividades de sensibilización para padres y niños sobre el tema de la alimentación saludable.
- Proyecto de guarderías en Austria: A los niños de las guarderías se les enseñan hábitos de alimentación saludable a través del juego. Con nuestras actividades lúdicas »Adivina qué fruta es« (con los ojos vendados) o la preparación en grupo de macedonias (dinámica de grupo), los pequeños tienen la oportunidad de probar nuestros productos. También existe un concurso en el que los niños pueden ganar fruta para llevársela a casa.
- Nasch dich schlank (Picotea y adelgaza) – Libro de recetas y consejos: El proyecto editorial de Ursula Vybiral, reconocida dietista austríaca, recibió también el apoyo de SanLucar. Estuvimos en la presentación con nuestra fruta fresca.
- Huerto escolar en Alzenau, Frankfurt. Para enseñar, sobre todo a los niños, qué significa cultivar fruta y verdura, cómo se cuida y se recoge cuando está en su punto, SanLucar participa desde abril de 2013 en el recién creado huerto de la escuela Karl-Amberg de Alzenau. Además de suministrar plantas y un equipamiento inicial para labores agrícolas, SanLucar ha puesto a disposición del personal docente conocimiento sobre el producto y recetas para los niños.

Durante la siguiente campaña...

- estudiaremos los aspectos sociales y medioambientales de nuestra finca de Ecuador.
- implementaremos el plan de desarrollo social basado en el concepto d.r.e.a.m.s. en Sudáfrica.
- implantaremos en su totalidad nuestro Sistema de Gestión del Talento y nuestros nuevos programas de formación.
- seguiremos apoyando el deporte y la alimentación saludable en todas nuestras sedes y filiales.
- nos certificaremos como »FairCompany«, un sello que reconoce a las empresas por su política justa de recursos humanos y el fomento del desarrollo del talento joven a través de excelentes programas de prácticas.
- tendrá lugar la Semana del Compromiso SanLucar, donde tanto empleados como familiares y socios podrán participar en diversas actividades educativas y de voluntariado.
- seguiremos trabajando con jubilados y desempleados en nuestro huerto social de El Puig.
- ofreceremos en el comedor social El Puchero a más de 200 personas en Valencia no sólo una comida caliente, sino que también desarrollaremos proyectos para mejorar su situación económica.



SanLucar está presente en actividades deportivas en Austria.

5

En armonía con la naturaleza

La naturaleza es nuestro principal socio. Actuamos comprometidos con su cuidado y protección porque queremos trabajar con la mirada puesta en el futuro de SanLucar y de nuestra Comunidad.

5 En armonía con la naturaleza

5.1 Eco-innovación para un cultivo sostenible

La producción agrícola de fruta y verdura tiene que utilizar cada vez menos recursos para ser más sostenible: menos suelo, menos agua, menos energía, menos plaguicidas, menos fertilizantes. La eco-innovación nos permite mejorar día tras día para ser más eficientes ambientalmente, para ahorrar en el consumo de recursos naturales, utilizando, por ejemplo, energías renovables. Ser una empresa eco-innovadora implica elegir lo natural frente a lo artificial, buscando siempre la mejor solución sin mermar la calidad del producto. La sostenibilidad ambiental en SanLucar se basa en siete principios:

1. minimizar el consumo de agua.
2. mantener la estructura y la vida del suelo.
3. minimizar la emisión de gases de efecto invernadero.
4. minimizar el consumo de energía y combustibles, y optar por las energías renovables.
5. proteger los cultivos de manera sostenible.
6. reciclar, minimizar la generación de residuos y gestionarlos adecuadamente.
7. proteger la biodiversidad.

Desde los inicios de SanLucar, hemos trabajado con nuestros maestros agricultores para cumplir estos principios.

Producción bajo protocolo residuo cero	Parcela 1	Parcela 2	Mejora parcela 1	Mejora parcela 2
Fruta que no alcanza la calidad SanLucar en 2012	9,2%	31,5%	70%	46%
Fruta que no alcanza la calidad SanLucar en 2013	2,8%	17%		
Superficie en 2012	3,5 hectáreas	1,5 hectáreas		
Superficie en 2013	21 hectáreas	3 hectáreas		

En 2012 elaboramos un plan de investigación y desarrollo para los años 2013 a 2018 para todos los productos de SanLucar, enfocado entre otros aspectos a la innovación ecológica. Uno de los tres focos principales del Área de Investigación, Desarrollo e Innovación de SanLucar es la armonía con la naturaleza. La investigación aplicada a la sostenibilidad desarrolla nuevos métodos para una óptima utilización de los recursos: es decir, mantener la cantidad y la calidad de la producción con menos recursos, conservando la biodiversidad del ecosistema. Variedades mejor adaptadas, sistemas de cultivo altamente eficientes y tratamientos alternativos en post-cosecha son algunas de las líneas de investigación en SanLucar.

SanLucar desarrolla activamente programas de investigación para la reducción o eliminación de residuos de plaguicidas en la fruta.

En nuestras fincas experimentales de limones en Murcia producimos limones con cero residuos de plaguicidas, de igual calidad externa que los obtenidos mediante producción convencional. Dados los positivos resultados del ensayo, en 2012/2013 hemos aumentado la producción bajo el protocolo «cero residuos», pasando de cinco a 24 hectáreas.



La minimización del consumo de agua para el riego es otra de nuestras prioridades. Gracias a los últimos sistemas de riego, protocolos de déficit hídrico controlado, sensores de humedad, boquillas antideriva y mallas anti-hierba podemos ahorrar grandes cantidades de agua. Desde el año 2011 hemos obtenido ya una mejora de más del 40%, y seguimos avanzando.

También promovemos:

- Las prácticas de laboreo que no rompen la estructura del suelo y reducen la erosión.
- Trituración de los restos vegetales resultantes tras la poda de plantas, para aumentar los niveles de materiales orgánicos en el suelo y mejorar su estructura.
- El uso y la conservación de corredores ecológicos y zonas verdes para favorecer el movimiento, y conservación de especies autóctonas.
- El cálculo de la huella de carbono de los productos SanLucar y proyectos para su reducción o compensación.
- La reducción continua del uso de plaguicidas, minimizando el número de tratamientos y descartando los productos más nocivos para el medio ambiente.
- El uso de métodos biotecnológicos y de organismos beneficiosos para el control integrado de plagas.



El esmerado manejo de las uvas SanLucar en el Punto de Venta.

5.2 Sostenibilidad en nuestra cadena de valor

Nuestra huella de carbono

En 2012 obteníamos los resultados finales de nuestra huella de carbono del limón SanLucar origen Murcia según la norma PAS2050. El análisis nos ofrece un resultado de 67,97 gr de CO₂-eq por un kg de limón, considerando todas las tipologías de envase. Hemos podido observar que el 49% de las emisiones están asociadas al proceso de envasado, y, por tanto, muchas de las mejoras que se incorporan desde esta misma campaña se concentran en esta fase.

Por otro lado, según se desprende de estudios realizados por la Universidad de Murcia y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CEBAS-CSIC) los cítricos tienen una alta velocidad de crecimiento y una mayor tasa de fijación de CO₂ que muchas especies. Si comparamos la capacidad estimada de absorción del cultivo con las emisiones estimadas de CO₂, vemos que una plantación de limoneros puede compensar por sí misma la mitad de las emisiones generadas gracias a su capacidad de absorción.

El cálculo de la huella de carbono de nuestro limón es el primer paso de los muchos que estamos dando en nuestro camino hacia la eficiencia medioambiental. Ahora tenemos una herramienta objetiva de medición que nos ha permitido evaluar nuestra eficiencia en la cadena de valor, y esto nos anima a seguir mejorando, de la mano de nuestros agricultores y proveedores. En SanLucar apostamos por la sustitución de nuestros embalajes de plástico por cajas de cartón ondulado 100% reciclable y compostable, y estamos promoviendo la introducción paulatina de la LightweightBox® en el mercado.

La LightweightBox® es entre un 5 y un 15% más ligera que los embalajes tradicionales, su fabricación requiere menos materia prima y sustancias químicas, y su transporte genera menos emisiones. En 2012/2013, nos hemos adelantado a nuestras propias previsiones y hemos conseguido una introducción del 54%, es decir, unos seis millones de unidades (cajas) en el mercado europeo.

En cuanto al programa de reducción de plástico de nuestros envases primarios, durante esta campaña 2012/2013, nuestra reducción ha sido de unas 183,6 toneladas de material plástico con respecto a la campaña anterior (casi un 19% más de lo que preveíamos). Si mantenemos una línea de reducción del 20% previsto para la campaña 2013/2014, podríamos llegar a reducir 220 toneladas de material plástico.



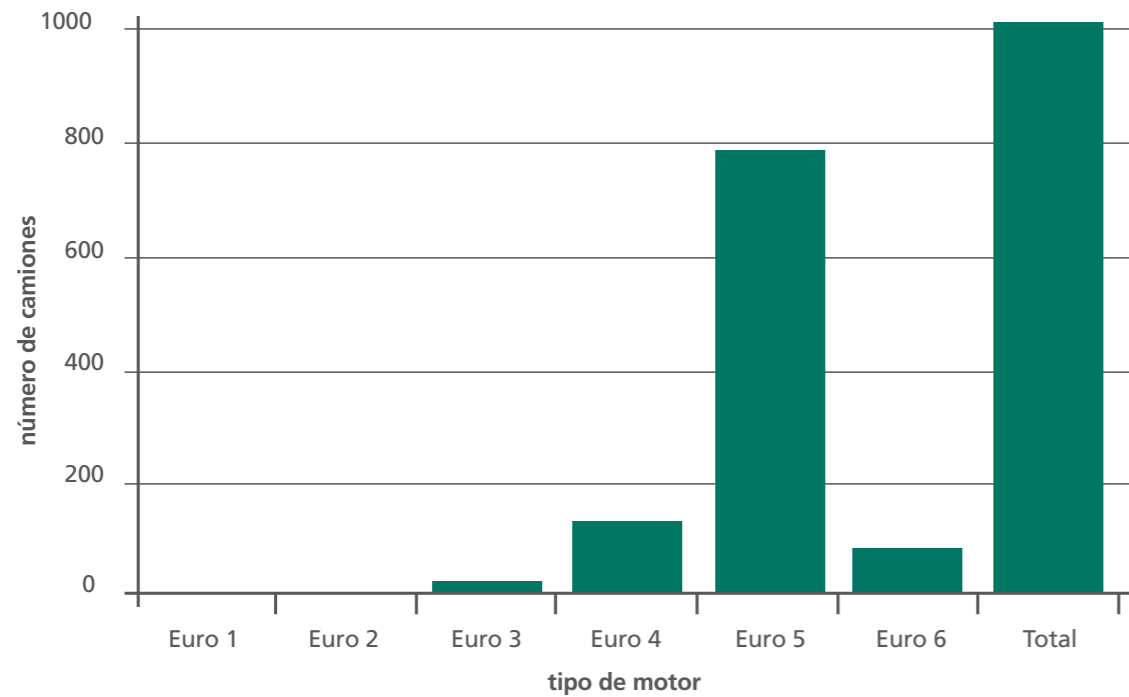
También podemos destacar nuestra nueva bolsa ecológica de papel para la uva de mesa:

- Dado el consumo medio por año, que es de unos 4,5 millones de bolsas, hemos reducido el consumo de material plástico en unas 15 toneladas al año.
- También estamos sustituyendo el material de relleno y amortiguador por nuestras nuevas bolsas de papel, con lo que se ahorrarán unas 160 toneladas de espuma de poliuretano. Por otro lado, hemos conseguido que nuestros clientes reduzcan sus pérdidas en tienda de hasta un 20% de merma de producto restante en las cajas, debido a que ahora no queda fruta en las cajas.



En cuanto a las emisiones asociadas al transporte, nuestro equipo de logística trabaja cada día para mejorar nuestros sistemas de información que nos permitan un mayor control y optimización de rutas; y nuestros

proveedores de transporte por tierra disponen de flotas de más de un 80% de vehículos altamente eficientes (motores Euro 5 y Euro 6).



Nuestra plataforma en Ettlingen.

¿Qué opinan los grupos de interés de SanLucar?

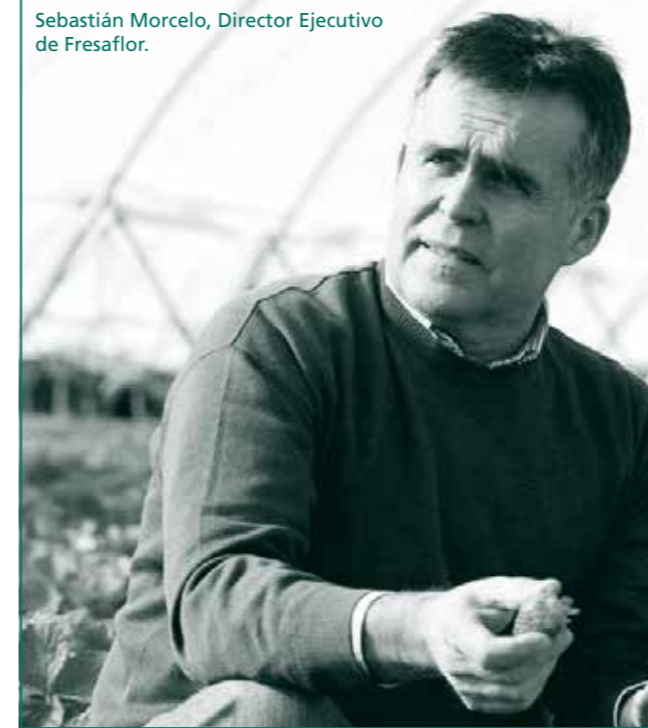
»Producir fruta de excelente sabor con menos recursos y conservando el ecosistema es un reto mundial. Ya casi no hay nuevas áreas disponibles con buen suelo, agua y clima. Además, la presión para reducir al máximo los agroquímicos limita las opciones de producción. En SanLucar, la investigación se centra en encontrar soluciones creativas a estos retos, buscando activamente nuevas variedades de mejor sabor y compatibles con métodos de producción más eficientes que nos permitan obtener nuestro sabor en armonía con la naturaleza.«

Manuel Madrid, Director del Departamento I+D en SanLucar.



Sebastián Morcelo, Director Ejecutivo de Fresaflor.

»Fresaflor y nuestros socios estamos siempre innovando en métodos de cultivo más sostenibles. Así, por ejemplo, estamos cultivando el 50% de nuestras frambuesas en hidropónico, lo que supone un ahorro de agua de un 30%. El cultivo en hidropónico nos permite, además, producir una fruta de mejor calidad y unas plantas más sanas, reduciendo al mínimo la aplicación de tratamientos en el campo. En el cultivo de la fresa estamos ensayando desde la campaña 2012/2013 cómo afecta una mayor distancia entre las plantas al riesgo de infección por hongos. Conocemos el clima, el suelo y las plantas, y constantemente estamos innovando y haciendo ensayos para cultivar respetando la naturaleza y recoger un fruto de excelente calidad y sabor.«



5.3 Green Office: gestión y sensibilización ambiental

Estamos empezando a alcanzar poco a poco los objetivos que establecimos en el proyecto Green Office de la campaña pasada. La intención es sensibilizar a nuestros empleados mediante acciones pequeñas pero continuas, que están teniendo efectos duraderos. Así, por ejemplo, redujimos la impresión de documentos en un 50% con la implantación de un código de seguridad en todas las impresoras. Nuestros compañeros conocen las acciones y los resultados de las mismas gracias a las diferentes campañas de sensibilización emprendidas a lo largo del año, con artículos en nuestra revista corporativa LucaNova y a través de comunicados.

Trabajamos con organizaciones y empresas especializadas en la correcta eliminación y reciclaje de los materiales que producimos en nuestra empresa. En estos momentos, estamos estudiando con nuestro departamento IT una solución adecuada para la eliminación y el correcto reciclaje de todas las materias primas y aparatos electrónicos, como móviles u ordenadores, que ya no se usan.

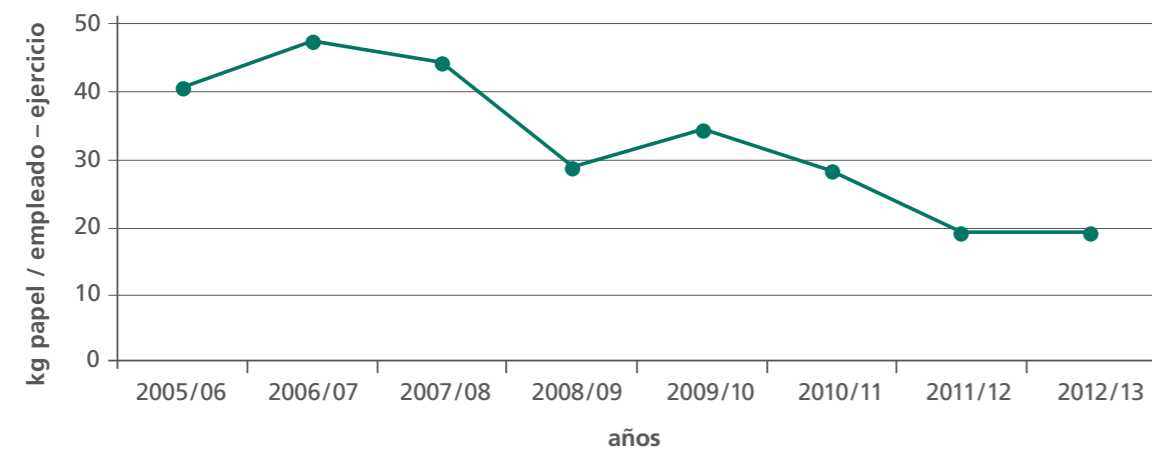
Nuestro departamento IT, no sólo nos ayuda en el reciclaje de productos electrónicos, sino también, en el ahorro de energía durante su uso. También organiza charlas informativas acerca del uso eficiente de los teléfonos móviles, y advierte que los ordenadores y monitores deben desconectarse tras la jornada laboral.

El nuevo sistema Office 365 nos permite contar con toda la información necesaria para realizar nuestro trabajo, independientemente del lugar desde el que accedamos. Así, los servidores de nuestro centro de datos pueden permanecer apagados durante unas horas, con el consiguiente ahorro energético.

Durante la siguiente campaña...

- comenzaremos a implantar el plan de I+D (investigación y desarrollo) 2013-2018 para todos los productos y cultivos de SanLucar, donde uno de los tres focos de investigación sigue siendo la «armonía con la naturaleza» para una producción todavía más sostenible.
- continuaremos dando pasos para cumplir los objetivos del proyecto Green Office.
- seguiremos trabajando en grupos multidisciplinares con nuestros socios de cultivo y clientes para promover buenas prácticas desde el campo hasta el punto de venta, que nos permitan disminuir nuestro consumo de materias primas y el impacto de nuestra cadena de valor.
- seguiremos avanzando para optimizar nuestra huella de carbono, con proyectos para un embalaje más innovador y ecológico, una logística más sostenible y la compensación del carbono en los países de cultivo.

Evolución del uso del papel en la central de Puzol



¿Qué opinan los grupos de interés de SanLucar?

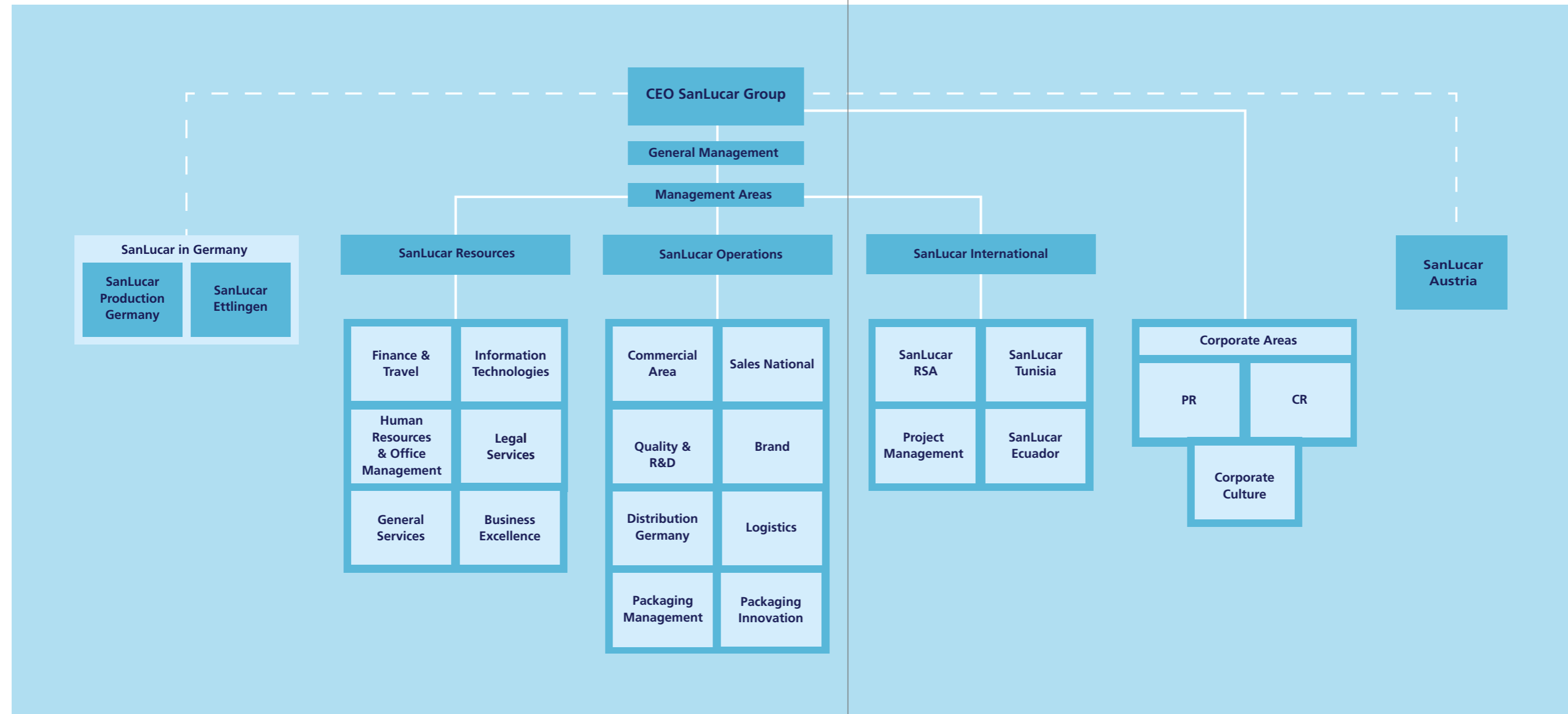
»Desde 2009, el equipo de sostenibilidad de GLOBAL 2000, organización líder en Austria para la protección del medio ambiente, se ocupa en nombre de REWE International AG de la concesión de la etiqueta PRO PLANET en frutas, verduras y huevos. PRO PLANET defiende el cultivo respetuoso con los recursos y el control de los estándares sociales. Desde el año 2012, GLOBAL 2000 está en contacto permanente con SanLucar España para optimizar desde el punto de vista ecológico el cultivo de cítricos españoles (naranjas, mandarinas y limones), a fin de que éstos cumplan las condiciones necesarias para obtener la etiqueta PRO PLANET. El aspecto central en los cultivos de cítrico es el uso sostenible del agua. SanLucar trabaja codo con codo con GLOBAL 2000 y con sus agricultores para conseguir el máximo cuidado de un recurso bien escaso, el agua. Para ayudar a los productores cada año se organizan dos talleres de asesoramiento sobre cómo elegir e implantar adecuadamente las medidas para conseguirlo. Se trata de un nuevo paso de SanLucar en la dirección adecuada.«

Anna Geiger,
GLOBAL 2000.



Anexo 1. Datos corporativos

Organigrama



Cifras sobre empleados

Número de empleados (dato consolidado)			
Categoría profesional	Nº medio de empleados		
	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	9	1	10
Directores/as	14	4	18
Gerentes	33	16	49
Técnicos/as	129	56	185
Comerciales	15	19	34
Administrativos/as	27	66	93
Operarios/as	293	823	1.116
Aprendiz/a	4	1	5
Operarios/as	11	15	26
Total	535	1.001	1.536

España			
Categoría profesional	Nº medio de empleados		
	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	4	0	4
Directores/as	4	2	6
Gerentes	13	14	27
Técnicos/as	40	36	76
Comerciales	6	14	20
Administrativos/as	5	31	36
Operarios/as	3	2	5
Becarios/as	11	14	25
Total	86	113	199

Austria			
Categoría profesional	Nº medio de empleados		
	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	1	0	1
Directores/as	4	1	5
Gerentes	0	0	0
Técnicos/as	1	0	1
Comerciales	3	3	6
Administrativos/as	0	4	4
Operarios/as	19	4	23
Aprendiz/a	1	0	1
Becarios/as	0	0	0
Total	29	12	41

Alemania			
Categoría profesional	Nº medio de empleados		
	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	3	0	3
Directores/as	5	0	5
Gerentes	7	0	7
Técnicos/as	5	3	8
Comerciales	5	2	7
Administrativos/as	14	30	44
Operarios/as	19	1	20
Aprendiz/a	3	1	4
Becarios/as	0	1	1
Total	61	38	99

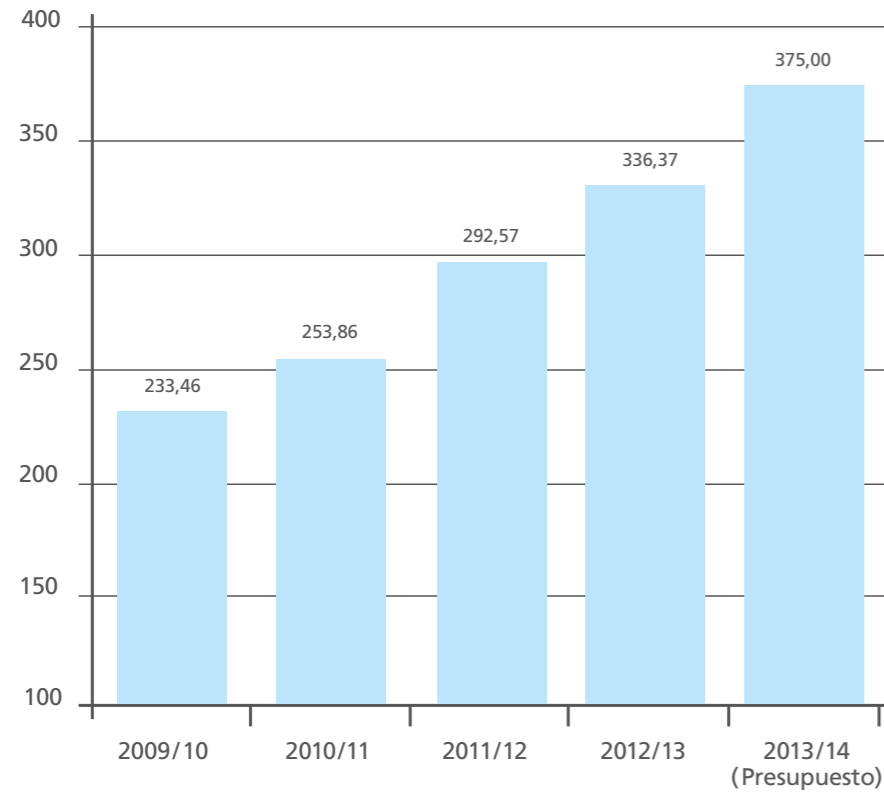
Túnez			
Categoría profesional	Nº medio de empleados		
	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	1*	0	1
Directores/as	1	0	1
Gerentes	7	1	8
Técnicos/as	74	17	91
Comerciales	1	0	1
Administrativos/as	8	8	16
Operarios/as	76	611	687
Total	168	637	805

Sudáfrica			
Categoría profesional	Nº medio de empleados		
	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	1*	1	2
Directores/as	1	1	2
Gerentes	5	1	6
Técnicos/as	9	0	9
Comerciales	0	2	2
Administrativos/as	0	2	2
Operarios/as	176	205	381
Total	192	212	404

* Misma persona para Túnez y Sudáfrica

Perfil financiero

Evolución ventas en millones de €



Inversiones responsables, gastos y donaciones (social y ambiental) en euros

País	Desde campaña 2008/2009	2011/12	2012/13
España		177.057	397.115,81
Túnez			175.297,53
Austria		50.000	330.061,48
Alemania	2.180.000	780.000	71.941,99
Sudáfrica		40.000*	1.882.519,78
Total	2.180.000	1.007.057	2.856.936,59

* Actividad desde Abril 2012

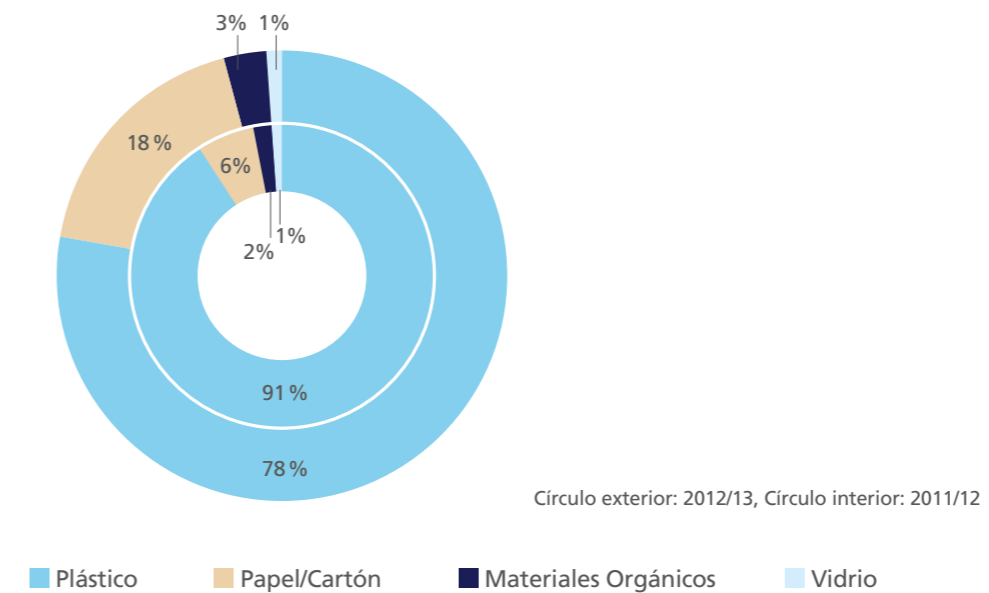
Materiales

Materiales utilizados para Packaging²

Material	Peso material (t)	
	2011/12	2012/13
Cartón Transporte	4.095	4.752
Madera	1.877	1.263
Plástico	1.110	1.101
Cartón	751	875
Papel	270	326
Yute	17	40
Vidrio	7	9
Mimbre	0,5	0,5
Paja	0,5	0,4
Corcho	0,04	0,05
Tela	0,03	0,03
Total	8.128	8.367

Destino del material	Subenvase (envase que llega al consumidor)	Principal (caja)	Total general
Supermercado	308	6.311	6.619
Consumidor	1.352	397	1.749
Total general	1.660	6.708	8.368

Desglose de materiales por peso que llegan al consumidor:²



² Los datos se refieren a productos vendidos en el mercado alemán con marca SanLucar.

Anexo 2. Tabla de indicadores GRI

ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES		RESULTADOS DE LA CAMPAÑA 2011/2012 ó APARTADO EN LA MEMORIA CR	RESULTADOS DE LA CAMPAÑA 2012/2013 ó APARTADO EN LA MEMORIA CR
	CÓDIGO	DEFINICIÓN		
INDICADORES GENERALES				
Consejo Ejecutivo	1.1	Declaración del máximo responsable de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la compañía, también en el marco de su línea estratégica.	Prólogo de Stephan Rötzer, fundador y propietario de SanLucar.	
Consejo Ejecutivo	1.2	Descripción de los impactos, riesgos y oportunidades principales.	SanLucar dispone de un sistema de gestión de riesgos. Existen riesgos en la comercialización, riesgos jurídicos, de imagen y específicos de cada país (como pueden ser conflictos políticos). Cada tipo de riesgo ofrece también una oportunidad de mejora continua de nuestra gestión. Capítulo 2.5	SanLucar ha implantado un sistema de gestión de riesgos y conoce sus impactos directos e indirectos, que minimiza con herramientas de gestión responsable. Prólogo de Stephan Rötzer y capítulo 2
Consejo Ejecutivo	2.1	Nombre de la organización.	SanLucar Fruit S.L., perteneciente al Grupo Consolidado SanLucar Fruit S.L. (SanLucar Group)	
Marca	2.2	Marcas, productos o servicios principales.	Marca SanLucar Otras: Sunnyboy, Sunnyberries, ClemenRed Capítulo 1	
Recursos Humanos	2.3	Estructura organizativa.	Capítulo 1.3	Capítulo 1 y anexo 1
Recursos Humanos	2.4	Sede principal de la organización.	Serra Llarga 24. 46530 Puzol	
Recursos, Calidad y Organización comercial	2.5	Países donde opera la organización y se encuentran los principales establecimientos comerciales.	Capítulo 1.2	Capítulo 1
Legal	2.6	Estructura de propiedad y forma jurídica.	SanLucar Fruit S.L.	
Organización Comercial	2.7	Mercados servidos (incluyendo un desglose por zonas, sectores y estructura de clientes).	Capítulo 1 y 6	Alemania, Austria, Francia, España, Inglaterra, Italia, Polonia, Holanda, Chequia, Eslovaquia, Luxemburgo, Túnez, Rumania, Lituania, Bélgica
Recursos Humanos y Finanzas	2.8	Tamaño de la organización que presenta la memoria.	Capítulos 1 y 3, y anexo 3	Capítulo 1 Anexo Perfil financiero y Cifras sobre empleados
Consejo Ejecutivo	2.9	Cambios significativos en el tamaño, la estructura o titularidad en el periodo al que se refiere la memoria.	Reestructuración de los departamentos y áreas de SanLucar, adquisición de la planta de producción en Sudáfrica en marzo de 2012 y traslado de nuestro almacén de Puzol a Vall d'Uixó (Castellón) en mayo de 2012.	Adquisición de una planta de producción en Ecuador en enero de 2013. La producción y las parcelas experimentales de la sede de Portugal se trasladan a España y Túnez.

Todas	2.10	Premios obtenidos durante el periodo de la memoria.	FIPA Award 2012 Túnez Reconocimiento ENGAGE y tercer puesto en la distinción que otorga Codespa	No se presentó candidatura a ningún premio.
CR	3.1	Periodo (p.ej. ejercicio/año natural) al que se refiere la información de la memoria.	Campaña 2011/2012 (ejercicio fiscal de julio 2011 a junio 2012)	Campaña 2012/2013 (ejercicio fiscal de julio 2012 a junio 2013)
	3.2	Publicación de la última memoria, en su caso.	Publicada en septiembre 2011	Febrero de 2013
	3.3	Periodicidad de la memoria (anual, semestral, etc.)	Por campaña anual	
	3.4	Persona de contacto para preguntas relacionadas con la memoria y su contenido.	Anexo 4 Contacto	Formulario y contactos
	3.5	Procedimiento para definir el contenido de la memoria.	Diversidad: la base para tener estabilidad por mucho tiempo (Prólogo)	Página 3
	3.6	Cobertura de la memoria (p.ej., países, departamentos, filiales, fábricas arrendadas, joint venture, proveedores).	SanLucar Fruit S.L., SanLucar Deutschland GmbH, SanLucar Import GmbH, SanLucar Vertrieb, SanLucar Obst und Gemüse Handels GmbH, SanLucar Portugal Sociedade Unipessoal LDA y Cinquième Saison SA.	SanLucar Fruit S.L., SanLucar Deutschland GmbH, SanLucar Import GmbH, SanLucar Vertrieb, SanLucar Obst und Gemüse Handels GmbH, La Cinquième Saison SA., SanLucar South Africa (PTY) LTD., SanLucar Factory S.L. y SanLucar Tunisia SARL.
	3.7	Indique las limitaciones específicas del alcance o cobertura de la memoria.	Hay actividades que sólo las realiza SanLucar Fruit S.L. Este indicador no se aplica.	La memoria abarca las empresas del grupo SanLucar que se relacionan en el indicador 3.6. Todos los datos resultan de la actividad de controlling realizada a nivel interno.
	3.8	Principios para la elaboración de memorias sobre joint ventures, filiales, plantas arrendadas y actividades subcontratadas y otras entidades, que pueden dificultar la comparación entre las memorias de periodos anteriores o los datos de las distintas organizaciones.	La información contenida en esta memoria se refiere principalmente a SanLucar Fruit S.L., SanLucar Deutschland GmbH, SanLucar Import GmbH, SanLucar Vertrieb, SanLucar Obst und Gemüse Handels GmbH, SanLucar Portugal Sociedade Unipessoal LDA y Cinquième Saison SA	La memoria se ha ampliado con los datos de Sudáfrica y se han suprimido los de Portugal; se han marcado todos los datos de forma que la correspondencia no resulte afectada.
	3.9	Principios de cálculo y métodos de recolección de los datos empleados para los indicadores y demás información contenida en la memoria, incluyendo los presupuestos y técnicas en que se basan las estimaciones.	El cálculo de los indicadores se realiza según los procedimientos de nuestro sistema de gestión interno y el protocolo Global Reporting Initiative.	

CR	3.10	Especifique qué repercusión tiene la nueva representación de la información de memorias anteriores y por qué se ha representado de nuevo (p.ej., fusiones/ absorciones, nuevos ejercicios o periodos de referencia, tipo de actividad comercial, métodos de medición).	No se aplica, porque es el primer año en que empleamos el método GRI para elaborar la memoria CR.	Todas las informaciones se refieren a la misma base fundamental. En caso de desviaciones, esto se advierte en el lugar correspondiente.
	3.11	Cambios significativos del alcance, los límites de la memoria o de los métodos de medición empleados con respecto a los de periodos anteriores.		
	3.12	En este apartado se indica mediante una tabla en qué lugar de la memoria se encuentran los datos básicos.	Índice de la memoria CR y tabla en el anexo	Tabla GRI e índice
	3.13	Directrices y prácticas actuales que son auditadas y aprobadas por empresas externas (con indicación de la relación entre la empresa informante y la auditora).	Esta memoria ha sido verificada por la propia empresa según las directrices GRI Standard Version 3.1. El nivel de aplicación A de la memoria ha sido declarado por la propia empresa.	Esta memoria ha sido verificada por la propia empresa según las directrices GRI Standard Version 3.1. El nivel de aplicación A de la memoria ha sido declarado por la propia empresa. La siguiente memoria se elaborará según las directrices GRI Standard, Version 4.0.
Ressources Area	4.1	En este caso, por Corporate Governance (gobierno corporativo) se entiende la estructura organizativa de la empresa. Ésta incluye los comités que están por debajo del máximo órgano de gobierno y que se encargan de determinadas tareas, como de elaborar estrategias o supervisar la organización.	SanLucar ha elaborado un plan estratégico donde se definen los objetivos de la empresa. El máximo órgano de gobierno lo integran Stephan Rötzer, Carlos Seguí, Jorge Peris, Santiago Galán y Jaime Olleros (asesor externo). Un equipo de gestión integrado por miembros de todos los departamentos se encarga de asesorar y apoyar al Consejo Ejecutivo. Los equipos de las diferentes áreas se reúnen cada trimestre. El modo de funcionamiento viene determinado por lo dispuesto en las directrices del Comité. Anexo 1	
	4.2	Indique si el presidente del máximo órgano de gobierno es también administrador. En ese caso, indique el cargo que ocupa en la gestión de la organización y las razones que justifican ese cargo.	Stephan Rötzer es el director ejecutivo, fundador y propietario de SanLucar.	

Área de recursos	4.3	En aquellas organizaciones que no tengan un consejo de administración, indique el número y el género de los miembros del máximo órgano de gobierno que son independientes y no son miembros del Consejo Ejecutivo.	Véase el indicador 4.1 Véase el anexo 3 de la memoria CR – Datos sobre los empleados – Composición del Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección.	Indicador 4.1 Anexo 1
CR	4.4	Mecanismos de los titulares de participaciones y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	Los empleados disponen de distintos mecanismos en la sede central: Plataforma de propuestas de SA8000, Recursos Humanos, CIA, representación de los trabajadores. En las demás plantas estamos todavía en fase de introducción.	Mecanismos de participación en la sede central de Puzol (Valencia): 1. Sistema interno regulado por la certificación SA8000 (buzón de sugerencias y representante de los empleados). 2. CIA: Comité integrado por empleados de los distintos departamentos. 3. Encuestas anuales entre los empleados acerca del clima laboral.
Área de recursos	4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidas las indemnizaciones en caso de cese) y el desempeño de la organización (tanto en sentido social como medioambiental).	Este aspecto se tiene en cuenta en el plan estratégico (que se está elaborando en estos momentos).	La retribución que reciben los empleados de SanLucar Group se compone de un salario base que no depende del rendimiento y de una bonificación que depende de los objetivos logrados. Este sistema tiene en cuenta los objetivos de la empresa, los del departamento correspondiente y los individuales, los cuales se revisan cada año.
	4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	Este apartado se tiene en cuenta en el plan estratégico de dirección que se está elaborando.	
	4.7	Procedimiento para determinar la composición, capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno teniendo en cuenta el género y otros indicadores de diversidad.	Nuestro Director Ejecutivo es quien determina la composición del máximo órgano de gobierno y de su comité. En la actualidad, el máximo órgano está compuesto por seis personas (cinco internas y un consejero externo).	
CR	4.8	Lemas corporativos desarrollados internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, medioambiental y social, y modo de implementarlos.	Capítulo 2.2 Desde 2011 SanLucar dispone de una política integrada que aúna aspectos de las áreas de Recursos Humanos, Calidad, Medio Ambiente y Sostenibilidad.	Capítulo 2

Área de recursos	4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, medioambiental y social, incluidos los principales riesgos y oportunidades, así como, el cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	Elaboración y aprobación cada año de la memoria CR. En el nivel de dirección se aprueba la política de la empresa, y se controla continuamente el sistema integrado de gestión.	Memoria CR anual aprobada por el Consejo Ejecutivo Indicadores GRI Sistema de gestión integrado Política de la empresa y código ético de SanLucar
	4.10	Procedimientos para evaluar la actividad del máximo órgano de gobierno, sobre todo con respecto al desempeño económico, medioambiental y social.	Este aspecto se tiene en cuenta en el plan estratégico (que se está elaborando en estos momentos).	Todos los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos participan en un bono de dirección donde se evalúa el desempeño de la organización en base a unos indicadores económicos anuales. Este sistema de objetivos está integrado en los procedimientos internos de trabajo.
Comité de riesgos	4.11	Declaración de si la organización ha adoptado un planteamiento o principio de prevención y cómo lo ha hecho.	Capítulo 2.5 Gestión de riesgos El sistema de gestión integrado en SanLucar recoge los mecanismos necesarios para realizar una excelente gestión en lo que se refiere a la previsión de riesgos y la mejora continua.	Capítulo 2
CR	4.12	Acuerdos o principios sociales, medioambientales y económicos desarrollados externamente, así como, cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o a la que esté adherida.	Adhesión a Global Compact; Firma del Charter de la Diversidad, capítulo 2.4 y 5	Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2011 Charter de la Diversidad (España), 2011 Pacto contra el desperdicio alimentario (Food waste), 2012 Pacto Empresarial Valenciano contra la Violencia sobre la Mujer, 2012
CR y Recursos	4.13	Principales asociaciones (como asociaciones sectoriales) y/o grupos de interés nacionales o internacionales a los que pertenece:	Capítulo 2.4 ¡SanLucar se mueve! Capítulo 5.1. ¡SanLucar se involucra!	Miembro de UPJ e.V. Alemania, Die Tafeln e.V. Ettlingen (Alemania), Ayuntamiento de El Puig (Valencia), Consorci Pactem Nord (Valencia), Asociación La Casa Grande (Valencia), The Homestead, Ciudad del Cabo (Sudáfrica) Capítulo 4.5

CR	4.14	Relación de los grupos de interés de la organización.	En julio de 2010 SanLucar realizó un estudio de los grupos de interés, que se revisó y mejoró en abril de 2012 en un taller celebrado en colaboración con UPJ. Todas las actas del diálogo con los grupos de interés se planifican y se archivan, y luego se integran en nuestro sistema de gestión SA8000.	Los grupos de interés se seleccionan según el principio »de dentro hacia fuera« y según el emplazamiento. Capítulo 3
	4.15	Base para la selección de grupos de interés.	Véanse el prólogo y el capítulo 2.3.	
	4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de grupos de interés, incluyendo la periodicidad de su participación por tipo y grupo.	Capítulo 2.3 El principio »de dentro hacia fuera« Capítulo 3 Grupo de interés: Empleados Capítulo 4 Grupo de interés: Agricultores Capítulo 5 Grupo de interés: Comunidad local Capítulo 6 Grupo de interés: Clientes y consumidores	
	4.17	Principales preocupaciones y cuestiones que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en que la organización ha respondido a las mismas, también a la hora de elaborar la memoria.	Capítulo 7 Grupo de interés: medio ambiente	
INDICADORES ECONÓMICOS				
Finanzas	EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos (impuestos).	Véase el anexo 3	Anexo 1
CR	EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización a consecuencia del cambio climático.	Medición de la huella de carbono que dejan nuestros productos, empezando por nuestros limones. Cambios climáticos o meteorológicos, incluyendo los siguientes riesgos: tormentas, temperatura del entorno, disponibilidad de agua, impacto en la salud de los empleados y el riesgo derivado del proceso de producción. Todos estos riesgos están integrados en el sistema de gestión de riesgos de SanLucar.	Nuestro sistema de gestión de riesgos tiene en cuenta los riesgos del cambio climático, porque el cambio del clima puede traernos consecuencias económicas directas e indirectas. Capítulo 5.2

Recursos Humanos	EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización en relación con los programas de beneficios sociales.	Plan de pensiones, complementos salariales en caso de recibir formación continua, seguro médico y otros beneficios sociales para nuestros empleados. Véanse capítulos 3 y 5.3	Capítulo 4.1 y 4.3
Finanzas y Legal	EC4	Principales ayudas financieras recibidas de gobiernos.	Subvenciones de instituciones públicas. Del Ministerio de Sanidad alemán, del Ministerio alemán para Asuntos Sociales y del Secretario de Estado alemán para la Igualdad y la Introducción del Plan de Igualdad Social --> 7.740 euros Del IVEX (Instituto Valenciano de la Exportación) y del Ministerio de agricultura, pesca y alimentación, como apoyo a la exportación e introducción de una marca internacional --> 90,430.72 euros	Túnez: El gobierno de Túnez subvenciona la inversión en un 12%. Por lo tanto, la subvención asciende a 993.000 DT (dinares tunecinos) (450.000 euros).
Recursos Humanos	EC5	Rango de la relación entre el salario inicial estándar desglosado por género y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	SanLucar se orienta por las tablas salariales de los convenios colectivos. En su defecto, nos basamos en los salarios habituales de cada país para las distintas profesiones. Para llegar hasta los empleados más cualificados, SanLucar suele superar estos salarios orientativos.	Túnez: En promedio, el salario supera el salario mínimo habitual de este país en un 151% , computando al 100% de los empleados. Sudáfrica: En promedio, el salario supera el salario mínimo habitual de este país en un 15% por ciento, computando al 100% de los empleados. España: Las tablas salariales de SanLucar tienen en cuenta los convenios colectivos, los conocimientos y la experiencia del empleado. Los salarios medios superan los estipulados en los convenios colectivos. Alemania: No existen convenios colectivos en el sector, por ello SanLucar se basa en los salarios habituales para las distintas profesiones. Austria: No existe un salario inicial estándar. Los salarios son individuales, en la cuantía que considere el administrador. Superan ampliamente los salarios mínimos estipulados en los convenios.

Área de recursos y SanLucar Internacional	EC6	Política, prácticas y proporción del gasto invertido en proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	La empresa dispone de especificaciones de calidad para las frutas y verduras. Compramos nuestros productos en 34 países y sólo de proveedores homologados según nuestros criterios. Sólo se firman contratos con aquellos proveedores que cumplen nuestros criterios y pueden garantizar el nivel de calidad exigido por nosotros. La materia prima para el desarrollo de la actividad comercial y la producción se compran en el país correspondiente teniendo en cuenta la relación calidad-precio. Cuando la disponibilidad está asegurada y el precio es justo, se opta por trabajar con proveedores locales. Esto forma parte de la política de la empresa.	SanLucar es una empresa transnacional que compra sus productos a nivel internacional. Nuestra actividad comercial va acompañada de programas sociales a nivel internacional, que colaboran con el desarrollo social, la mejora de las condiciones laborales y la educación. Proporción del gasto de proveedores locales (volumen): Túnez: 66% Sudáfrica: 95% España: 95% Alemania: 95% Capítulo 4.4
HR	EC7	Procedimientos para la contratación local y porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	En SanLucar siempre se prioriza la contratación local y se promueve el intercambio cultural. Todos los directivos se contratan localmente. Capítulo 3 – Crecer juntos.	En SanLucar siempre se prioriza la contratación local y se promueve el intercambio cultural. Todos los directivos se contratan localmente.
Área de recursos y SanLucar Internacional	EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, contribuciones en especie o de voluntariado.	Véanse el anexo 3 y el capítulo 5; más del 4% de nuestras inversiones en Túnez han sido en el ámbito de la responsabilidad social. En el marco de la política social de SanLucar se realizan inversiones para mejorar infraestructuras, las prestaciones sociales de los empleados y de la comunidad local.	España: Apertura y gestión de «El Puchero», un comedor social situado en Valencia (Donación de dinero: 21.891,71 euros) Túnez: Donación de tomates a distintas instituciones locales (100.000 DT; 45.000 euros) Sudáfrica: Donación de frutas a los empleados (19.500 euros, 2% de la inversión total), renovación de las viviendas de los empleados y potabilización del agua en la empresa (150.000 euros, 7,5% de la inversión total) Alemania: Donación de frutas a escuelas y a «Die Tafeln e.V.», Ettlingen (3.500 euros), donación de dinero a Onkologische Kinderklinik (Clínica Pediátrica Oncológica) y Freundeskreis für Suchtkranke (Círculo de amigos de personas con adicciones) de Karlsruhe (1.500 euros). Austria: Torneo benéfico de golf SanLucar; los beneficios se donan a asociaciones benéficas locales, víctimas de las inundaciones del 2013 y personas con síndrome de Down (80.300 euros); Capítulo 4.1, 4.2, 4.3, 4.4

Área de recursos	EC9	Explicación y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	Para cada proyecto de producción, SanLucar elabora un plan de negocios donde se tienen en cuenta los impactos económicos. Con nuestro sistema de gestión de riesgos medimos los efectos económicos, lo que nos da una primera aproximación de los impactos económicos indirectos. Impactos positivos: Creación de empleo en la región Exportación (entrada de divisas) Impuesto sobre sociedades Impactos negativos: Si identificamos un impacto negativo tomamos medidas para transformarlo en un efecto positivo.	Para cada proyecto de producción SanLucar elabora un plan de negocio donde se tienen en cuenta los impactos económicos. Este estudio evalúa los impactos positivos, como la creación de empleo o el desarrollo de los sectores económicos locales (plan de desarrollo social) y trata de minimizar los impactos económicos negativos, en su caso. Capítulo 4.4	
INDICADORES SOBRE LA PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE					
Packaging y Controlling	EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	Véase el anexo 3	Anexo 1	
	EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	Véase el anexo 3 Los materiales destinados a los supermercados son reciclados por estos según los procedimientos admitidos en cada sitio. Los materiales destinados directamente al consumidor (aprox. el 20%) son reciclables en su mayor parte. Así lo ha confirmado un estudio de consumo realizado en Alemania y Austria (nuestros principales mercados).	Nuestro material de embalaje no se compone de material reciclado, pero sí procuramos que el material proceda de fuentes renovables y certificadas cuando se trata de cartón o papel.	
Finanzas y Responsables de las instalaciones en la central y las filiales	EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	SanLucar Fruit --> 427.159 kWh SanLucar Austria --> 430.003,76 kWh Alemania: Energía eléctrica consumida del 01.01.2012 al 30.06.2012 en Ettlingen: 427.440 kWh Consumo de gas del 01.01.2012 al 30.06.2012 en Ettlingen 25.543 m ³ Túnez: 768 tep (toneladas equivalentes de petróleo)/año en energía por gas (toneladas/año ó Nm ³ /año) 700 kg/año (sólo para el comedor)	España: 307.782 kWh (electricidad) para oficinas, 195.377 kWh (electricidad) para almacenes Túnez: 13.064 kWh (electricidad) para oficinas, 1.032.996 kWh (electricidad) para producción; 15.930 l (combustible) para oficinas, 104.183 l (combustible) para producción Sudáfrica: 78.827 l (combustible) para el parque de vehículos agrícolas, 1.596.000 kWh (electricidad) Alemania: 1.065.980 kWh (electricidad), 45.516 m ³ (Gas) Austria: 430.000 kWh (electricidad)	
	EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	Gas, CO ₂ (para agricultura): 2.353 toneladas/año	1.001.260 m ³ (CO ₂) para producción	
	EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	Este indicador no se incluye de momento en la Memoria al no disponer de la información.		
	EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.			

Todos los departamentos	EN5	Ahorro de energía debido al uso responsable y a mejoras en la eficiencia.	En 2011 se realizó por primera vez una auditoría sobre el ahorro de energía en Túnez.	Alemania: Sensores de movimiento en las luces de los baños y pasillos.
	EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y reducción en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	Véase el capítulo 7 – En armonía con la naturaleza	Este indicador no se incluye de momento en la memoria.
Área de recursos y departamento de logística	EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y reducciones logradas con dichas iniciativas.	SanLucar promueve el uso de conferencias por teléfono o videoconferencias para reducir los gastos y desplazamientos. De esta forma reducimos nuestra huella global de CO ₂ . Según la política de viajes de SanLucar, los empleados deben intentar quedar entre ellos para compartir coche en los viajes a las reuniones y demás viajes conjuntos. Para ello, vamos a introducir la plataforma »Carpooling« (compartir coche) durante este año. Informamos a nuestros empleados sobre la disponibilidad de transporte público, dando prioridad al transporte por ferrocarril antes que al transporte aéreo. Se escogen los vuelos con el menor número de trasbordos. En cuanto al alojamiento, procuramos que los hoteles y restaurantes se encuentren cerca del lugar donde tiene lugar la reunión. Los que van a viajar reciben indicaciones sobre el lugar para evitar trayectos innecesarios. La utilización de nuestro sistema Carpooling (compartir coche) reducirá las emisiones de los desplazamientos al lugar de trabajo. En cuanto al transporte de mercancías, seleccionamos empresas de transporte que implementan iniciativas en el ámbito del ahorro energético.	Logística de provisiones (compra de materiales a nivel local --> indicador EC6) Transporte (transporte por camión, flete y transporte marítimo) Utilización de vehículos de distribución eficientes en cuanto a las emisiones de CO ₂ Política de viajes Cálculo de la huella de CO ₂ que dejan los limones desde España.
Finanzas y Responsables de las instalaciones en la central y las filiales	EN8	Captación total de agua por fuentes.	Consumo de agua de SanLucar Fruit SL -->2.618 m ³ Consumo de agua en Ettlingen, del 01.01.al 30.06.2012 -->559 m ³ Consumo de agua en Túnez-->101.185 m ³ /año, principalmente para riego; véase el capítulo 7	España: 1.503 m ³ (oficinas), 5.240 m ³ (almacén) Túnez: 251 m ³ (oficinas), 925.517 m ³ (riego) Sudáfrica: 770.000 m ³ Alemania: 1.194 m ³ (agua corriente), 10.652 m ³ (aguas pluviales) Austria: Este indicador no se incluye de momento en la memoria (a partir de la siguiente campaña)

Calidad y SanLucar Internacional	EN9	Fuentes de agua afectadas significativamente por la captación de agua.	En Túnez se está realizando un estudio de impacto medioambiental. En este estudio se indican las medidas apropiadas para garantizar la sostenibilidad, y el uso de aguas subterráneas.	Sudáfrica: Con la compra del terreno de cultivo adquirimos el derecho de regadío por 7.000 m ³ /ha/año. Se trata de agua fluvial que se utiliza para regar los cultivos, abastecer la zona de embalaje y las viviendas de los empleados. El agua se potabiliza. Túnez: El agua proviene de fuentes controladas y gestionadas por el gobierno.
	EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	El 30% del agua de nuestras instalaciones de riego en Túnez es agua reutilizada (agua de drenaje). La superficie de aplicación supera las 21 hectáreas (casi el 50% de la superficie total). Muchos de nuestros agricultores utilizan también las aguas pluviales canalizadas mediante un sistema especial desde las cubiertas de los invernaderos hasta las instalaciones de riego.	Túnez: El agua de riego se trata y se reutiliza en el 100% de la superficie cultivada. Sudáfrica: No se aplica, al tratarse de cultivos al aire libre y por tanto sin posibilidad de recaptación del agua.
	EN11	Localización y superficie de terrenos ubicados dentro de espacios naturales protegidos o que lindan con ellos. Localización y superficie de terrenos ubicados dentro de áreas de alta biodiversidad no protegidas o que lindan con éstas. Indíquese los terrenos en propiedad, los arrendados o los que gestiona la organización.	Nuestra finca de Portugal, dedicada principalmente a la investigación de nuevas variedades, se encuentra dentro del parque natural Parque Natural do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina, en el suroeste, con una superficie de 110 km ² y un área total de 74.414,89 ha, de las cuales 56.952,79 ha corresponden a superficie de tierra (firme). La finca ocupa un área de 22 ha y se encuentra en Herdade da Bica, 7630-736 Zambujeira do Mar, Portugal. Tradicionalmente esta zona se utiliza para agricultura.	Con el cierre de la sede de Portugal en junio de 2013, ninguna de nuestras superficies de cultivo se encuentra ya dentro de zonas protegidas o linda con éstas.
CR	EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios realizados en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad que no están protegidas	SanLucar no supone una amenaza para ninguna de las especies que se relacionan en la Lista Roja de IUCN (International Union for Conservation of Nature) ni en las listas nacionales. Desarrollamos nuestra actividad de acuerdo con la norma Global G.A.P. Por lo demás, tomamos medidas adicionales para garantizar que el impacto sea mínimo, prestando especial interés a los hábitats protegidos. Véanse los indicadores EN11 y EN13. Véase el capítulo 7.1.	SanLucar no supone una amenaza para ninguna de las especies que se relacionan en la Lista Roja de IUCN (International Union for Conservation of Nature) ni en las listas nacionales. Desarrollamos nuestra actividad de acuerdo con la norma Global G.A.P.

CR	EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	Véase el capítulo 7.1 y la entrevista con Giuliano	No se han realizado actividades específicas en esta campaña.
	EN14	Estrategias y acciones implantadas y proyectos para la gestión del impacto sobre la biodiversidad.	Actualmente no se han diseñado medidas concretas. El cultivo controlado que promueve SanLucar implica la conservación de la biodiversidad.	
	EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones, según el grado de amenaza de la especie.	Ninguna.	
Calidad, CR, IT, Controlling y Logística	EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y resultados obtenidos.	SanLucar ha medido la huella de CO ₂ de sus limones desde Murcia y durante la siguiente campaña va a comprobar el valor resultante de CO ₂ en gramos. En 2011 se empezó a implantar un sistema de control de logística que registra los kilómetros recorridos. SanLucar calcula los kilómetros recorridos en avión. Desde marzo de 2012 nuestra agencia de viajes registra los kilómetros totales recorridos. Véanse los capítulos 3.4 y 7.	Capítulo 5.2
Calidad, CR y Responsables de las instalaciones en la central y las filiales	EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	Durante esta campaña SanLucar ha sustituido las antiguas cámaras frigoríficas (que utilizaban R22) por otras nuevas que funcionan con NH ₃ (amoníaco líquido). Este líquido refrigerante requiere un control preventivo más exhaustivo para garantizar la seguridad de los empleados, pero el impacto medioambiental sobre la capa de ozono y el efecto invernadero es menor.	SanLucar sólo utiliza cámaras frigoríficas de última generación. Indicador EN20
	EN20	NO _x , SO _x y otras emisiones significativas por tipo y peso.	La actividad que desarrollamos es, en gran medida, una actividad natural y no industrial, con lo que nuestra aportación a las emisiones de NO _x y SO _x es proporcionalmente pequeña. Nuestras cámaras frigoríficas del centro de logística de Ettlingen funcionan con agua y sal. Nuestros expedidores han suscrito nuestro compromiso con el medio ambiente (incluido en el código ético).	

Área de recursos (datos administrativos), Calidad, y SanLucar International (datos de producción)	EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	Las aguas residuales del edificio de oficinas se vierten a la red de alcantarillado municipal. La dosificación y concentración de los abonos se ajustan a las necesidades de la planta, del suelo y las condiciones meteorológicas para evitar dosis excesivas. Además, tomamos medidas para reducir las aguas lixiviadas (Global G.A.P.). El suelo de los almacenes está sellado y delimitado para evitar que el agua se filtre al suelo natural. No se ha registrado ningún dato sobre el volumen de aguas residuales.	<p>España: El agua residual se vierte a la red municipal de alcantarillado.</p> <p>Sudáfrica: El agua residual del edificio de oficinas y de las viviendas de los empleados se depura en una depuradora biológica propiedad de la empresa y a continuación se vierte al río. En la zona de embalaje no se producen aguas residuales contaminadas con sustancias químicas.</p> <p>Túnez: Se recogen 8 l de agua de drenaje por segundo de los invernaderos, que se somete a tratamiento para su reutilización. El agua residual se canaliza a través de un sistema especial.</p> <p>Alemania: El agua residual se vierte a la red municipal de alcantarillado (1.194 m³).</p> <p>Austria: El agua residual se vierte a la red municipal de alcantarillado.</p>
	EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	SanLucar separa los residuos en todas sus filiales. Con el traslado de nuestro almacén de Puzol a La Vall d'Uixó en mayo de 2012 se suscribió un contrato con un servicio de reciclaje para separar cartón, madera, film, cintas y cantoneras. La información sobre el peso de los residuos generados en La Vall d'Uixó se facilitará en la siguiente memoria. En Túnez se destinan zonas del almacén para separar cartón, plástico y madera, que se venden a una empresa de reciclaje autorizada. El plástico de los invernaderos se entrega a una empresa de reciclaje en cuanto se llena el espacio reservado en el almacén. Las paletas de madera se reutilizan. Véase el capítulo 7.	En todas las filiales de la empresa se separan los residuos. Los residuos se desechan a través de empresas autorizadas o del servicio municipal de eliminación de residuos. Los proveedores se encargan de recoger y desechar los recipientes que contienen sustancias contaminantes.
	Calidad	EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	No se ha producido ningún derrame accidental.

CR	EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados a nivel internacional.	Los cartuchos vacíos de tinta que se generan en la central, así como, los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, se desechan según las directrices medioambientales aplicables. La Fundación para la Gestión Medioambiental de Pilas se encarga de recoger las baterías usadas y de desecharlas correctamente según la normativa. Los residuos de los embalajes de los productos fitosanitarios se gestionan a través de un Gestor de residuos autorizado; y para ello, contratamos a empresas autorizadas. SanLucar no realiza el mantenimiento del parque de vehículos, ni tampoco reparaciones en las que puedan generarse residuos peligrosos. El aceite de oliva SanLucar es el único producto que requiere procesamiento. El orujo SanLucar se transforma en energía (Biomasa).	
	EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de los recursos hídricos y hábitats relacionados afectados significativamente por los vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	Véanse EN12 y EN13.	
Calidad, CR, Packaging y Logística	EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	Capítulo 7.- Compromiso con el medio ambiente	Capítulo 5.2
Packaging y Controlling	EN27	Porcentaje de productos vendidos, cuyos materiales de embalaje se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos.	Véanse EN2 y el anexo 3. No podemos saber si el consumidor final recicla nuestros embalajes. Pero sí sabemos que los mercados que abastecemos disponen de un sistema de reciclaje de residuos integrado. Reciclamos los residuos en nuestro almacén de la Vall d'Uixó y en nuestro centro logístico de Ettlingen. Véase el capítulo 7.3.	En la mayoría de los mercados que abastecemos se recicla el 100% del material de transporte, en Alemania un 9% de este reciclaje es a través de envases retornables.
Legal	EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa medioambiental	No ha habido ninguna violación de las leyes ni de la normativa. No se han impuesto sanciones a la empresa.	

Logística y Recursos Humanos (central y filiales)	EN29	Principales impactos sobre el medio ambiente del transporte de productos y otras mercancías y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como, del transporte de personal.	SanLucar no dispone de un parque propio de vehículos, sino que trabaja con transportistas. Actualmente la mercancía de SanLucar se transporta de la siguiente forma: Avión 0,25%; Barco 19,41%; Camión 80,34%. Los departamentos de Logística, Controlling e IT están trabajando para calcular automáticamente las emisiones que se producen en los trayectos a fin de poder optimizarlas. En Túnez los empleados tienen a su disposición un servicio de autobús. Hemos medido la huella que dejan los limones durante el transporte hasta Ettlingen.	SanLucar no dispone de un parque propio de vehículos, sino que trabaja con transportistas. Actualmente, la mercancía de SanLucar se transporta de la siguiente forma: Avión 0,07%; Barco 17,87%; Camión 82,06%. En Túnez y Sudáfrica los empleados disponen de un servicio de transporte colectivo.
Finanzas	EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones en materia medioambiental.	Véase el anexo 3	Gastos: Alemania: 170,297.53 euros Austria: 330,061.48 euros (2012) España: 375,224.10 euros Inversiones: Túnez: 27,000 euros Sudáfrica: 1,713,019.78 euros
INDICADORES SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES				
Recursos Humanos (central y filiales)	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, región y género.	Véase el anexo 3	Anexo 1
	LA2	Rotación de empleados (número total y porcentaje), desglosados por grupo de edad, género y región.	La tasa de rotación media de la sede en España es de aprox. el 30% (contrataciones-ceses/núm. empleados*100) Sede de Austria: 3 contrataciones (1 mujer y 2 hombres)/2 ceses Sede de Alemania: 8 contrataciones (7 hombres y una mujer) y 12 ceses (7 hombres y 5 mujeres)	Cálculo: (contrataciones-ceses)/núm. de empleados*100 España: 12% Túnez: 51% Sudáfrica: 5% Alemania: 12,3% Austria: 19%

Recursos Humanos (central y filiales)	LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	Alemania y España: Todos tienen las mismas prestaciones sociales. El 80% de los empleados (SanLucar Group) tienen un contrato fijo. Túnez: Todos los empleados se benefician de las mismas prestaciones sociales. El 15% son empleados fijos. Con cada campaña los temporales acumulan derechos para recibir prestaciones sociales. Prestaciones: Prima por fidelidad, prima de formación, prima por rendimiento (mensual), transporte subvencionado. Austria: Seguro de accidentes y enfermedad para empleados que estén contratados a media jornada como mínimo. Sudáfrica (desde campaña 2012/2013): Empleados fijos: Vivienda, plan de pensiones, ropa de protección y trabajo, guardería, transporte, formación, programa de desarrollo personal y social. Temporeros: Guardería, transporte, formación, programa de desarrollo social.	
	LA15	Tasa de reincorporación, también tras una baja por maternidad o paternidad, desglosado por género.	Reincorporación total, en algunos casos también a tiempo parcial y trabajo desde casa, es decir, el 100%; Capítulo 3	España, Sudáfrica, Austria: 100%. Alemania: actualmente no hay empleados de baja por maternidad o paternidad. Túnez: Se ofrece a todos los empleados.
	LA4	Tasa de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	100% Cuando no existe un convenio colectivo se aplica la ley sobre comités de empresa o la legislación local en material laboral.	España, Túnez, Sudáfrica, Austria: 100%. Alemania: No hay convenios colectivos. Cuando no existe un convenio colectivo se aplica la ley sobre comités de empresa o la legislación local en material laboral.
	LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, indicando si estos periodos se especifican en los convenios colectivos.	Cumplimos lo dispuesto en los convenios colectivos, la legislación local y los contratos laborales. España: Se estipulan en los convenios colectivos o en la legislación local en materia laboral. Los periodos de preaviso según el convenio colectivo español – puestos de dirección/puestos intermedios de dirección: 60 días, técnicos: 30 días, administrativos/trabajadores: 15 días. Túnez: 30 días para todas las categorías profesionales. Alemania: Según contrato laboral (en cumplimiento de la ley). Austria: Según convenio colectivo (en cumplimiento de la ley). Sudáfrica (desde campaña 2012/2013): puestos de dirección/puestos intermedios de dirección: 30 días, técnicos: 30 días, administrativos/trabajadores: 5 días.	

Recursos Humanos (central y filiales)	LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad creados para supervisar y asesorar en los programas de seguridad.	El comité de seguridad y salud de SanLucar Fruit se constituyó en febrero de 2010. Este comité lo integran ocho personas, cuatro de ellos en representación de los empleados (cargos no directivos), y otros cuatro en representación de los puestos altos e intermedios de dirección. El comité se encarga de la central de Puzol y el almacén de Vall d'Uixó. El año pasado se reunió en cuatro ocasiones. Se ha previsto para finales de año formar un comité de seguridad y salud en Túnez. 15 personas hicieron un curso de primeros auxilios. En Austria contamos con un responsable de seguridad y salud, y un plan de medidas de seguridad; tres personas tienen conocimientos en primeros auxilios. Se ha previsto formar un comité de seguridad y salud en Alemania durante el 2013. Actualmente, contamos con un responsable de seguridad y salud.	España: El comité de seguridad y salud lo integran ocho representantes. Túnez: No hay un comité de seguridad y salud, pero se cuenta con un médico y un enfermero. Sudáfrica: No hay un comité de seguridad y salud, pero se cuenta una enfermera. Alemania: 11 personas (incluyendo personas con conocimientos en primeros auxilios, responsables en caso de incendio, responsables de APPCC). Austria: Hay un responsable, así como un plan de medidas de seguridad y tres personas con conocimientos en primeros auxilios.
	LA7	Lesiones, enfermedades profesionales, absentismo y días de ausencia; y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, por región y por género.	No se ha calculado la tasa de absentismo (número total de días en los que no se ha trabajado/número de días trabajados*empleados). Estos datos se prepararán para la siguiente memoria. Austria: No ha habido ningún accidente o incidente. Alemania: Días de ausencia hombres: 40 y mujeres: 45. España: Accidentes/incidentes sin baja médica: 7; accidentes con baja médica: 2 Túnez: 993 días de ausencia con baja médica	España: accidentes/incidentes sin baja médica: 7; accidentes con baja médica: 2 Túnez: mujeres: 64 días, hombres: 28 días Sudáfrica: mujeres: 89 días, hombres: 123 días Alemania: Hombres: 25 días Austria: ningún día
Comité de seguridad y salud y CR	LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos para trabajadores, sus familias o miembros de la comunidad, en relación con enfermedades graves.	Campaña antitabaco en Austria. Campañas de donación de sangre y revisiones médicas en España (Puzol). Médico y enfermera de la empresa en Túnez. Programas de formación en España: Seguridad en la oficina (71 personas), Trabajar con riesgo de explosión (4 personas), Correcta utilización de la ropa de protección (6 personas).	España: Programas de formación: Riesgos en el lugar de trabajo (a todos los empleados recién contratados), Riesgos del puesto de mozo de almacén (2); Campaña de sensibilización y formación: »Tu espalda te necesita«. Túnez: Cursos de higiene para la producción (270 personas, 1 h), Buenas prácticas agrícolas e higiene (500 personas, 1,5 h), Medidas de prevención para el manejo de productos químicos (30 personas, 1h). Sudáfrica: 7 personas formadas en primeros auxilios. Se han realizado las siguientes jornadas informativas: cómo actuar ante las drogas y el alcohol, programas informativos de prevención de Sida

Recursos Humanos y Comité de seguridad y salud	LA9	Temas de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	Véase LA6	Sudáfrica: No existen acuerdos concretos con los sindicatos, aunque tienen derecho a visitar las instalaciones. Los empleados pertenecen al sindicato. Los empleados reciben una prima junto con el salario, que cubre los gastos en que hayan incurrido. Túnez: UGT, Unión General de Trabajadores Tunecinos.
Recursos Humanos	LA10	Promedio de horas de formación (inicial o continua) al año por empleado, desglosado por género y por categoría de empleado.	35 horas de formación al año por empleado, con independencia del género; durante la campaña 2011/2012 dos mujeres recibieron formación continua de 638 horas en total. Capítulo 3 y 5.2 Programas de formación en Austria: 29 horas de clases de inglés. Programas de formación en España: • 638 h: Coaching de directivos, Máster en agroecología (en ambos casos fueron mujeres quienes recibieron la formación) • 3493 horas de clases de idiomas.	Programas de formación en la planificación horizontal de la carrera profesional España: Programa de 480 h: Desarrollando mi Liderazgo. Sudáfrica: 350 h de clases de idiomas (5 mujeres). Túnez: Curso de conductor de carretillas de 24h (16 hombres), Curso de informática de 16 h sobre el programa de gestión (5 mujeres, 3 hombres), Formación de un mes en distintas áreas de embalaje (1 mujer). Alemania: Curso de 24 h en MS Dynamics AX, datos financieros/principios (2 mujeres, 2 hombres); Curso de 16h en Gestión del Tiempo y Autogestión (1 hombre), Curso de 3 h sobre Garantía de calidad (toda la plantilla), 234 h de clases de idiomas (11 mujeres, 9 hombres). Programas de formación en la planificación vertical de la carrera Alemania: Especialista personal, 590 h (1 mujer), Formación de formadores, 80 h (1 mujer), Dirección y Organización, 48 h (2 hombres). España: 40 horas de formación al año por empleado, con independencia del género. Sudáfrica: curso de formación para cuidadoras de las guarderías, curso de manejo de tractores; formas del cultivo del cítrico.
	LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continuada que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les asesoren en el último tramo de sus carreras profesionales.		
	LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del rendimiento y del desarrollo profesional desglosado por género.	100% independiente del género; El sistema de evaluación de SanLucar se gestiona online con una nueva aplicación informática.	Evaluación del rendimiento 100% de los empleados fijos, con independencia del género (España, Túnez, Sudáfrica, Alemania). 44% de los empleados, con independencia del género (Austria). Capítulo 4.1

	LA13	Composición de los órganos de gobierno y de la plantilla, desglosados por categoría de empleado, género, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Véanse el indicador 4.3 y el capítulo 3.3, así como, la tabla del anexo 3.	Anexo 1
	LA14	Relación entre el salario base de mujeres y hombres, desglosado por categoría de empleado y departamento.	En las diferentes categorías profesionales las mujeres y los hombres con la misma responsabilidad reciben el mismo salario. Esto está estipulado en los convenios colectivos y la Ley Laboral, así como, en el código ético de SanLucar. Esto forma parte de la política de la empresa. Véase el capítulo 3.3.	La cuantía depende de la función y el grado de responsabilidad. Un hombre y una mujer en un mismo puesto reciben el mismo salario. La política de igualdad forma parte del código ético. Capítulo 4.3
INDICADORES SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS				
Legal	HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas sobre los derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis desde el punto de vista de los derechos humanos.	El 80% de los contratos con los proveedores de mercancía y servicios. Desde 2010 el código ético de SanLucar es parte integrante de los contratos suscritos con proveedores. De esta forma, los proveedores se comprometen con su firma a cumplir todos los principios del código ético. Véanse los capítulos 4.2 y 6.6 Acuerdo de inversión (21.12.2011): En el acuerdo de adquisición de una finca en Sudáfrica se cumplió lo dispuesto en la ley «Black Economic Empowerment» (BEE). Dicha ley pretende mejorar las condiciones de la población desfavorecida durante el apartheid.	Se comprueba que todos los acuerdos suscritos cumplan el código ético de SanLucar.
Calidad	HR2	Porcentaje de los proveedores y contratistas significativos que han sido objeto de análisis desde el punto de vista de los derechos humanos, y medidas adoptadas.	Véase el capítulo 4.1. 100% Las auditorías de homologación de nuestros agricultores, transportistas y plataformas intermedias cubren aspectos éticos, medioambientales y de calidad. Los contratos que ellos suscriben también contienen una cláusula en la que se comprometen a cumplir nuestro código ético. Éste está basado en la norma SA8000 y los principios Global Compact.	100% Las auditorías realizadas a nuestros proveedores cubren aspectos éticos, medioambientales y de calidad. Capítulo 2

Recursos Humanos	HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y directrices de la empresa relacionadas con aspectos de derechos humanos, que son relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	El 90% recibe formación – 26 horas de formación durante la última campaña. El 100% de la plantilla de SanLucar Fruit recibe formación sobre los aspectos de la norma SA8000. Actualmente, estamos implantando la norma SA8000 en SanLucar Deutschland GmbH, SanLucar Import GmbH, SanLucar Vertrieb, SanLucar Obst und Gemüse Handels GmbH.	En el momento de elaboración de la memoria no se había impartido ningún curso de formación específico en los emplazamientos de Túnez, Sudáfrica, Austria y Alemania.
Calidad	HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	No se ha producido ningún incidente de discriminación, explotación infantil o de trabajo forzado u obligatorio. Todos estos son indicadores de supervisión que establece la norma SA8000. Véase HR2.	No se conoce que haya ocurrido ningún incidente. Nuestro código ético es válido en todo el mundo y recoge los requisitos mínimos de las Convenciones de la OIT, así como, los criterios de la norma SA8000. Nuestras auditorías periódicas, nuestro sistema interno de gestión y nuestros agricultores previenen incidentes de este tipo. Los contratos que suscribimos con los proveedores integran nuestro código ético. Capítulo 2
	HR5	Actividades comerciales que ponen en grave peligro el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos, y medidas adoptadas.	Nuestro sistema de gestión de riesgos tiene en cuenta el «riesgo ético».	
	HR6	Actividades comerciales que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas.		
	HR7	Actividades comerciales que conllevan un riesgo significativo de incidentes de trabajo forzado u obligatorio y medidas adoptadas para eliminarlos.		
SanLucar Internacional	HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las directrices o procedimientos relevantes desde el punto de vista de los derechos humanos	Túnez: 16 Sudáfrica: 12 Se trata de una empresa externa que también recibe formación sobre nuestro código ético.	Hasta el momento de la elaboración del informe SanLucar no había impartido ningún curso de formación específico al personal de las empresas externas que se encargan de la seguridad.
Legal	HR9	Número total de incidentes en los que se han violado los derechos de la población indígena y medidas adoptadas.	SanLucar Internacional lleva a cabo sus funciones de administración sólo en áreas urbanas y desarrolla proyectos agrícolas en zonas reservadas para la producción agrícola. No se ha producido ningún incidente en este sentido.	
Comité de riesgos	HR10	Porcentaje y número total de acciones destinadas a controlar el cumplimiento de los derechos humanos y/o a evaluar dicho cumplimiento.	Nuestro sistema de gestión de riesgos tiene en cuenta el «riesgo ético».	Indicador HR1.
Legal	HR11	Número de quejas y reclamaciones relacionadas con los derechos humanos que han sido formuladas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales.	No ha habido ninguna queja ni reclamación en relación con los derechos humanos.	

INDICADORES SOCIALES				
SanLucar Internacional y CR	SO1	Tipo, extensión y efectividad de programas y procedimientos que evalúan y regulan el impacto de la actividad comercial en la comunidad local.	Capítulo 5. Política de contratación a nivel local; Actividades con la comunidad local	Sudáfrica: En la campaña 2013/2014 introducimos nuestro plan de desarrollo social. Túnez: El 90% de los empleados procede de las tres poblaciones cercanas. Capítulo 4.4.1
SanLucar Internacional y comité de riesgos	SO9	Actividades que tienen un impacto negativo significativo (real o potencial) en las comunidades locales.	No se ha observado ningún impacto negativo de nuestra actividad comercial en la comunidad local. Por el contrario, se ha podido observar un impacto positivo. Véase EC9	
	SO10	Prevención y medidas para reducir el impacto negativo sobre la comunidad local.		
Comité de riesgos	SO2	Porcentaje y número total de unidades de la empresa que han sido analizadas desde el punto de vista del riesgo de corrupción.	Firma del pacto Global Compact y del código ético. El sistema de gestión de riesgos analiza también el riesgo de corrupción. Véase el capítulo 2.5.	El sistema de gestión de riesgos analiza también el riesgo de corrupción.
Comité SA8000	SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	Todos nuestros empleados conocen el código ético de SanLucar (el apartado 10 trata sobre las medidas anticorrupción). En la siguiente campaña se impartirá un curso de formación en el sistema de gestión de riesgos, donde se resaltarán los riesgos principales. Sólo el 13% de SanLucar Fruit y el 1,5% del grupo SanLucar Fruit ha recibido este tipo de formación (Comité de crisis y los afectados potencialmente por estos riesgos)	El 100% de la plantilla conoce el código ético de SanLucar (el apartado 10 trata sobre las medidas anticorrupción). De junio a diciembre de 2013 se han impartido cursos de formación en el sistema de gestión de riesgos y crisis. En el momento en que se elabora esta memoria el Comité de crisis y sus equipos habían recibido formación sobre este tema.
Legal	SO4	Medidas adoptadas en respuesta a incidentes de corrupción.	No ha habido ningún incidente de corrupción.	No se ha registrado ningún incidente de corrupción. Existe un plan de crisis para el caso en que exista la sospecha de corrupción.
CR	SO5	Posiciones políticas y participación en la formación de la voluntad política y en actividades de «lobbying».	SanLucar ha participado durante este año en los siguientes eventos: • Conferencia internacional de RSC en Berlín • Presentación del programa: Participación de Jóvenes contra el Cambio Climático. Organizado por la universidad EARTH y el gobierno de Costa Rica. SanLucar ha suscrito el pacto Global Compact y la carta Diversity Charter.	Firma del Pacto contra el Desperdicio alimentario y del Pacto Empresarial Valenciano contra la Violencia sobre la Mujer. Participación en dos charlas-desayuno organizadas por la editorial CoRResponsables en la Universidad Politécnica de Valencia sobre los retos de la responsabilidad corporativa.

Finanzas (central y filiales)	SO6	Valor total de las aportaciones (monetarias y en especie) a partidos políticos, políticos y a instituciones relacionadas, por países.	No se aplica.	
Legal	SO7	Número total de demandas recibidas por prácticas que pongan en peligro la libre competencia o sean monopolísticas, y sus resultados.	No ha habido ninguna práctica que ponga en peligro la libre competencia o que pueda considerarse monopolística.	
	SO8	Valor monetario de las principales sanciones y multas, y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	No se nos ha impuesto ninguna sanción o multa de este tipo.	
INDICADORES REFERIDOS A PRODUCTOS				
Calidad	PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúa si el impacto de estos en la salud y seguridad de los clientes puede mejorarse, y porcentaje de las categorías de productos y servicios sujetas a tales procedimientos de evaluación.	100% ISO9001, QS, IFS, APPCC, Global GAP Programa de reducción de pesticidas: Reducir la cantidad y concentración de los residuos de pesticidas es un objetivo principal. Analizamos los residuos de la campaña anterior, buscamos alternativas con nuestros técnicos y seleccionamos sólo a los mejores agricultores. Éstas son sólo algunas de las medidas implementadas para alcanzar el objetivo «Productos con cero residuos». Reducción del impacto: La utilización de productos de origen biológico, medidas de cultivo sostenibles, variedades resistentes; se seleccionan las tierras de cultivo que presenten una baja presión de plagas. Por motivos de salud y de protección del medio ambiente apostamos por un control integrado y sostenible de las plagas.	El 100% de nuestros productos se analiza en todas las fases de su vida útil. Para ello disponemos de los siguientes sistemas: ISO9001, IFS, QS, Global GAP y APPCC. Trabajamos continuamente en programas de reducción de los residuos de pesticidas con el objetivo de obtener cero residuos en nuestros productos. Para ello, utilizamos métodos de cultivo sostenibles, variedades resistentes y un control de plagas integrado.
	PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa legal o de los códigos voluntarios sobre el impacto de los productos y servicios en la salud y la seguridad, ordenados según el tipo de impacto.	No ha habido ningún incidente. El sistema preventivo de selección y aprobación de parcelas según nuestras especificaciones garantiza que no se produzcan incidentes.	

Calidad	PR3	Tipo de información sobre los productos y servicios exigida por la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	Seguimos las especificaciones de etiquetado de SanLucar, que se basan en las siguientes disposiciones legales: Reglamento de ejecución (UE) 543/2011 de la Comisión del 7 de junio de 2011 para la Comercialización de Frutas y Verduras, Reglamento (UE) 1169/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo del 25 de octubre de 2011 sobre la información alimentaria facilitada al consumidor, así como, las distintas normas de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE). Mediante el sistema de trazabilidad garantizamos la inclusión de informaciones específicas. Se aplica al 100% de los productos.	
	PR4	Número total de casos en los que se ha incumplido la normativa y los códigos voluntarios sobre la información y el etiquetado de los productos y servicios, ordenados según el tipo de consecuencias.	No se ha registrado ningún incidente. Sistema preventivo y puntos intermedios de control. Véase el capítulo 6.2.	No se ha registrado ningún incidente.
	PR5	Prácticas de la empresa encaminadas a garantizar la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de encuestas de satisfacción del cliente.	Véase el capítulo 6.3.	Véase el capítulo 3.
Comunicación corporativa y Marketing	PR6	Programas para velar por el cumplimiento de las leyes, normas y códigos voluntarios sobre publicidad, incluyendo anuncios publicitarios, actividades promocionales y patrocinios.	SanLucar vende frutas y verduras. Se trata de un producto sano y que no está prohibido. SanLucar realiza una actividad de marketing responsable, basada tanto en normas propias como internacionales. Nuestra actividad de marketing incita al consumidor a comer alimentos sanos y para ello utiliza ideas creativas (como recetas).	
	PR7	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa y los códigos voluntarios sobre publicidad, incluyendo anuncios publicitarios, actividades promocionales y patrocinios, ordenado según el tipo de consecuencias.	Durante la campaña 2011/2012 se hizo un comunicado oficial en relación con la publicidad engañosa del producto Vitamin-C Bomben. En la campaña siguiente se determinarán las medidas a tomar.	No se ha registrado ningún incidente.
IT	PR8	Número total de reclamaciones justificadas en relación con la pérdida o escasa protección de datos de clientes.	Declaración de protección de datos (LOPD-Ley de Protección de Datos) Se han implantado mecanismos para la página web. SanLucar Technologies se somete a auditorías externas.	No ha habido ninguna reclamación durante el periodo al que se refiere la memoria.
Legal	PR9	Cuantía de las multas derivadas del incumplimiento de la normativa en relación con la distribución y el uso de los productos y servicios.	No se ha producido ningún incidente de incumplimiento de la normativa.	

INDICADORES DE SANLUCAR				
Calidad	SL1	Porcentaje de proveedores (y subproveedores de estos) que se han sometido a auditorías según los principios éticos y medioambientales de SanLucar.	El 100% de los agricultores ha sido auditado según los principios éticos. El 100% de los transportistas, plataformas intermedias y demás proveedores de servicios han sido auditados según los principios éticos y medioambientales. Se ha auditado a menos del 1% de los agricultores según el Perfil del Agricultor (ética, medio ambiente y calidad) que se elaboró durante la campaña 2011/2012. Ya se ha empezado con la auditoría. Nuestro objetivo es que antes de que termine la campaña 2012/2013 se haya auditado (según el Perfil del Agricultor) al 100% de los agricultores con los que colaboramos desde hace más de tres años.	El 100% de los agricultores ha sido auditado según los principios éticos. El 100% de los transportistas, plataformas intermedias y demás proveedores de servicios han sido auditados según los principios éticos y medioambientales. Se ha auditado al 14% de los agricultores y al 37% de los agricultores con más de 3 años de antigüedad según el Perfil del Agricultor (ética, medio ambiente, calidad).
	SL2	Porcentaje de las actividades que cumplen las normas internacionales de buenas prácticas (Best Practice Standards) Porcentaje de las actividades de SanLucar que cumplen las normas internacionales de excelencia en el desarrollo de las actividades descritas en la memoria (según garantiza el Sistema Integrado de Gestión).	100% Durante la campaña 2011/12 se inició el proyecto de certificación de la empresa con los siguientes objetivos: • Mejorar la certificación de los sistemas actuales de gestión de SanLucar. • A consecuencia de la ampliación de nuestras instalaciones en las zonas de producción, desde la campaña 2011/12 todos los procesos de las plantas inauguradas se someten a certificación. • En marzo de 2012 SanLucar Vertrieb Deutschland se adhiere a la certificación IFS, iniciando así el proceso de certificación de la empresa. • En septiembre de 2012 se implementa la certificación ISO9001 en SanLucar Fruit, SanLucar Vertrieb Deutschland, SanLucar Deutschland y SanLucar Fruit Import. Las últimas tres filiales se certificaron por primera vez según dicha norma como consecuencia del proceso de certificación a nivel corporativo. • En septiembre de 2013 se implementa la certificación IFS en SanLucar Fruit, SanLucar Vertrieb Deutschland, SanLucar Deutschland y SanLucar Fruit Import. Las últimas dos filiales se certificaron por primera vez según dicha norma como consecuencia del proceso de certificación a nivel corporativo.	100% Durante la campaña 2012/2013 continuo de forma satisfactoria el proceso de certificación de la empresa: • En octubre de 2012 SanLucar Vertrieb Deutschland, SanLucar Deutschland y SanLucar Fruit se certificaron según la norma ISO9001. • En mayo de 2013 SanLucar Vertrieb Deutschland, SanLucar Deutschland y SanLucar Fruit se certificaron según la norma IFS. • SanLucar Fruit se está certificando según la norma ISO9001 durante la campaña 2013/14. • A fin de aumentar la eficiencia del proceso de certificación, en el futuro se certificarán conjuntamente las normas ISO9001 e IFS. • Por lo demás, se van a preparar las certificaciones ISO9001 e IFS para nuestras filiales de Túnez. Nuestro objetivo es certificar todas las filiales nacionales e internacionales según las normas ISO9001 e IFS.
CR	SL3	Número de países en los que SanLucar ha desarrollado sus proyectos sociales.	4 (España, Austria, Túnez, Costa Rica).	5 (España, Austria, Túnez, Costa Rica, Sudáfrica).

Anexo 3. Informe del progreso (CoP) e indicadores relacionados GRI

PRINCIPIO DEL PACTO MUNDIAL		AVANCE/PROGRESO	
Nr.	Definición Principio	Proyectos e iniciativas relacionados/as	Proyectos e iniciativas relacionados/as
Derechos Humanos			
1	Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.	El avance consiste, en este caso, en suponer los mismos derechos para todos/as. Para ello, nuestro código ético se ha traducido a 6 idiomas; y se han desarrollado programas concretos para algunos de los países en los que estamos presentes. Véase capítulo 4, Las personas en el foco.	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, LA4, LA6, LA7, LA8, LA9, LA13, LA14, EC5, HR1, HR2, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, HR9, SO5, PR1, PR2
2	Asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.	SanLucar cuenta con un código ético que se aplica a todos los niveles, un sistema integrado de gestión basado, entre otros, en la Norma Internacional SA8000 y una red de embajadores de CR por todo el mundo. Además, SanLucar realiza una homologación ética de todos sus proveedores y un perfil del productor en tres dimensiones (calidad, ética, medio ambiente).	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, HR1, HR2, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, HR9, SO5
Condiciones Laborales			
3	Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Herramientas para la gestión ética (véase Principio 2) Para evitar la discriminación basada en género o en cualquier otro aspecto, SanLucar aplica su plan de igualdad y dispone de un Comité de Igualdad y un agente de Igualdad (Stefanie Müller). Hay reuniones con la dirección y el representante de los trabajadores periódicamente.	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, LA4, LA5, HR1, HR2, HR3, HR5, SO5
4	Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.	En Túnez pagamos una prima escolar para que todos los hijos de nuestros empleados vayan a la escuela. El salario está por encima de la media del país. También trabajamos en el desarrollo económico de las comunidades con proyectos concretos, como el apoyo a la artesanía tradicional; y fomentamos el desarrollo personal desde edades tempranas. El desarrollo social en las comunidades se circunscribe en planes basados en el concepto d.r.e.a.m.s. (ver capítulo 4.4).	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, HR1, HR2, HR3, HR7, SO5
5	Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.		4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, HR1, HR2, HR3, HR6, SO5
6	Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.		4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, EC7, LA2, LA13, LA14, HR1, HR2, HR3, HR4, SO5
Medio Ambiente			
7	Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.	Se ha identificado el riesgo ambiental en el sistema de gestión del riesgo, y una serie de medidas preventivas (evaluación de aspectos e impactos ambientales).	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13, EN18, EN26, EN30, EC2, LA4, E26, E30, SO5
8	Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.	La difusión de la política ambiental de SanLucar y de las mejores prácticas ambientales es la mejor forma de promover la responsabilidad ambiental, no sólo, entre los empleados de SanLucar, sino también, entre clientes, agricultores y proveedores. Sensibilización continua a través la comunicación interna y formación a personas claves.	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, EN1, EN2, EN3, EN4, EN5, EN6, EN7, EN8, EN9, EN10, EN11, EN12, EN13, EN14, EN15, EN16, EN17, EN18, EN19, E20, E21, E22, E23, E24, E25, E26, E27, E28, E29, E30, SO5, PR3, PR4
9	Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.	El conocimiento de las mejores tecnologías disponibles y su difusión es uno de los compromisos de SanLucar con sus agricultores - compartir el conocimiento y ayudar en su aplicación, siempre que sea necesario.	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, EN2, EN5, EN6, EN7, EN10, EN18, EN26, E27, E30, SO5
Anticorrupción			
10	Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	Herramientas para la gestión ética (véase Principio 2) Antes de trabajar con nuevos partners (socios) hacemos un análisis exhaustivo, actuando siempre con nuestros valores y principios del código ético.	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, SO2, SO3, SO4, SO5, SO6

Anexo 4. Contactos CR de SanLucar

Ilka Hein

Head of Communication, PR and CR
Oficina Alemania
Ilka habla alemán e inglés
Tfno. móvil: +49 170 913 6882
E-Mail: ilka.hein@sanlucar.com

Delia García

Corporate Responsibility Manager
Oficina España
Delia habla español, inglés, alemán y portugués
Tfno.: +34 961 42 40 40 | Extn.2192
Tfno. móvil: +34 648 039 692 | Fax: +34 961 424 247
E-Mail: delia.garcia@sanlucar.com

Nancy Daiss

Corporate Responsibility Project Developer
Oficina España
Nancy habla alemán, español, inglés y francés
Tfno.: +34 961 42 40 40 | Extn.2258
Tfno. móvil: +34 618 902 836 | Fax: +34 961 424 238
E-Mail: nancy.daiss@sanlucar.com

Stephan Jagos

Corporate Social Responsibility | Production
Oficina Austria
Stephan habla alemán, español e inglés
Tfno.: +43 1 615 25 61 - 28
Tfno. móvil: +43 664 88 27 36 26 | Fax: +43 1 615 25 61 - 92
E-Mail: s.jagos@sanlucar.at

Anexo 5. Certificados

CERTIFICADO 

Sistema de Gestión de acuerdo a la Norma
EN ISO 9001 : 2008

Conforme a los procedimientos del TÜV NORD CERT, por la presente se certifica que

GRUPO SAN LUCAR FRUIT
C/ Serra Llarga, 24
46530 Puçol (Valencia)
España



con las sociedades en el anexo

aplica un sistema de gestión conforme con la norma arriba mencionada para el siguiente alcance

Comercialización de fruta y verdura

Nº de certificado: 44 100 117569
Nº de informe de auditoría: 3511 0211

Válido hasta: 2016-01-10
Certificación inicial: 2012

G. Bräutigam
Órgano de Certificación
del TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2013-02-22

Este certificado ha sido otorgado de acuerdo con los procedimientos de auditoría y certificación del TÜV NORD CERT y está sujeto a auditorías de seguimiento periódicas.

TÜV NORD CERT GmbH Langemarckstrasse 20 45141 Essen www.tuev-nord-cert.com



TQA-ZM 07-06-00

ZERTIFIKAT 

nach QS
Ausgabe 01.01.2012

Der Nachweis der regelwerkskonformen Anwendung der QS-Kriterien wurde erbracht und wird gemäß TÜV NORD CERT-Verfahren bescheinigt für

SanLucar Fruit, S.L.
Calle Serra Llarga, 24
46530 Puçol (Valencia)
Spanien
QS-ID bzw. ILN-Nr.: 4031735796520
Standort-Nr.: GH00000883



Systemkette: Obst, Gemüse, Kartoffeln
Stufe: Großhandel

Produktionsart

Einhaltung der Anforderungen des QS-Systems für Obst, Gemüse und Kartoffeln in der Stufe Großhandel mit der Produktionsart: Fruchthandel

Datum des Audit: 2012-03-05 und 2012-03-06
Audit-Nr. 3509 8043
Zertifikat-Registrier-Nr. 44 275 117569

Zertifikatsgültigkeit bis 2014-07-31
Zertifizierungsentscheidung 2012-06-01

H. Fere
Zertifizierungsstelle der
TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2012-06-01

Maßgeblich für die Lieferberechtigung zugelassener Standorte sind allein die Angaben in der Software-Plattform, da Abweichungen infolge von Vertragsdatum, Sperrung, o.ä. vorliegen können.
Dieses Zertifikat ist Eigentum der Zertifizierungsstelle und muss nach Aufforderung zurückgegeben werden.
Prüfgrundlage ist das QS-Systemhandbuch in der jeweils zum Zeitpunkt des Audits gültigen Fassung.

TÜV NORD CERT GmbH Langemarckstraße 20 45141 Essen www.tuev-nord-cert.de



Deutscher
Akreditierungs-
Rat
DAR
DAP-ZE-2016 99



QS, Ihr Präzisions-
system
für Lebensmittel.

CERTIFICADO

Sistema de Gestión de acuerdo a la Norma
SA 8000 : 2008

Conforme a los procedimientos del TÜV NORD CERT, por la presente se certifica que

SANLUCAR FRUIT, S.L.
C/Serra Llarga, 24
46530 Puzol-Valencia
España



aplica un sistema de gestión conforme con la norma arriba mencionada para el siguiente alcance

Comercialización y almacenamiento de frutas y verduras

Nº de certificado: 44 114 117569
Nº de informe de auditoría: 3511 6947

Válido hasta: 2016-03-09


Organo de Certificación
del TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2013-05-20

Este certificado ha sido otorgado de acuerdo con los procedimientos de auditoría y certificación del TÜV NORD CERT y está sujeto a auditorías de seguimiento periódicas.

TÜV NORD CERT GmbH Langemarckstrasse 20 45141 Essen www.tuev-nord-cert.com



Social Accountability International and other stakeholders in the SA8000 process only recognize SA8000 certificates issued by qualified CBs granted accreditation by SAAS and do not recognize the validity of SA8000 certificates issued by unaccredited organizations or organizations accredited by any entity other than SAAS
www.saasaccreditation.org/certification

CERTIFICADO

IFS Broker
Versión 1

Se aprobó la aplicación conforme al sistema de reglas y se certifica conforme a los procedimientos del TÜV NORD CERT para

SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH
Zeppelinstr. 6
76275 Ettlingen
España
COID: 35710



Ámbito de validez:

Comercio de frutas y verduras

Las exigencias se cumplen en el

Nivel Elevado

Fecha de certificación: 2013-05-03
No. de informe de auditoría: 3512 2078
No. de registro del certificado 44 773 117569-002

Certificado válido hasta 2014-07-28
Fecha de la próxima auditoría 2014-05-02


Organo de Certificación
del TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2013-07-29

Esta certificación fue realizada conforme a los procedimientos del TÜV NORD CERT para auditorías y certificaciones y se supervisa regularmente.

TÜV NORD CERT GmbH Langemarckstrasse 20 45141 Essen www.tuev-nord-cert.com



CERTIFICADO

según IFS Cash & Carry/Wholesale

Versión 1, de febrero de 2010

Se aprobó la aplicación conforme al sistema de reglas y se certifica conforme a los procedimientos del TÜV NORD CERT para

SanLucar Fruits S.L.
Calle Serra Llarga, 24
46530 Puzol - Valencia
España
COID: 8961



Categoría de producto

1. Cash & Carry
1.5. Frutas y verduras

Ámbito de validez

Compra, Venta y Almacenamiento de Fruta y Verduras

Las exigencias se cumplen en el

Nivel Elevado

Fecha de certificación: 2013-04-29 hasta 2013-04-30
No. de informe de auditoría: 3512 1924
No. de registro del certificado 44 288 117569

Certificado válido hasta 2014-07-28
Fecha de la próxima auditoría 2014-04-29

Órgano de Certificación
del TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2013-07-29

Esta certificación fue realizada conforme a los procedimientos del TÜV NORD CERT para auditorías y certificaciones y se supervisa regularmente.

TÜV NORD CERT GmbH Langemarckstrasse 20 45141 Essen www.tuev-nord-cert.com



CERTIFICADO

IFS Broker

Versión 1

Se aprobó la aplicación conforme al sistema de reglas y se certifica conforme a los procedimientos del TÜV NORD CERT para

SanLucar Deutschland GmbH
Zeppelinstr. 6
76275 Ettlingen
España
COID: 40316



Ámbito de validez

Comercio de frutas y verduras

Las exigencias se cumplen en el

Nivel Elevado

Fecha de certificación: 2013-05-16 hasta 2013-05-17
No. de informe de auditoría: 3512 2079
No. de registro del certificado 44 773 117569-003

Certificado válido hasta 2014-07-28
Fecha de la próxima auditoría 2014-05-16

Órgano de Certificación
del TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2013-07-29

Esta certificación fue realizada conforme a los procedimientos del TÜV NORD CERT para auditorías y certificaciones y se supervisa regularmente.

TÜV NORD CERT GmbH Langemarckstrasse 20 45141 Essen www.tuev-nord-cert.com



Anexo 6. Glosario

Responsabilidad Corporativa

»La Responsabilidad Social Empresarial supone la integración voluntaria y más allá de la estricta legislación, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores«, definición del Libro Verde de la Comisión Europea »Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas«, 2001.

Stakeholders, partes interesadas o grupos de interés

Se denominan Grupos de interés, stakeholders o partes interesadas a aquellos individuos o grupos que tienen un interés en cualquier decisión o actividad de una organización. Estos grupos pueden influir de forma directa o indirecta en el desarrollo de la actividad de la organización, y pueden ser internos o externos a dicha organización. Stakeholders de SanLucar son entre otros los empleados, los productores y proveedores, los clientes, así como, las administraciones públicas.

Indicadores GRI (Global Reporting Initiative)

GRI produce un marco para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad para todo tipo de organizaciones en el mundo. El Marco incluye una guía para la elaboración de Memorias, que establece los principios y los indicadores que las organizaciones pueden utilizar para medir y dar a conocer su desempeño económico, ambiental y social.³

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una alianza entre las Naciones Unidas y el sector privado. Las empresas que firman el Pacto Mundial, se comprometen a respetar los siguientes principios:

Derechos humanos

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.
2. Asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

Normas Laborales

3. Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
5. Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.
6. Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

³ <https://www.globalreporting.org/languages/german/Pages/default.aspx>

Protección Medioambiental

7. Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
9. Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

Anti-corrupción

10. Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.⁴

SA8000

La Norma Social Accountability (SA) 8000 se desarrolló sobre la base de la Convención Internacional de Derechos Humanos y por recomendación de la Organización Internacional de Trabajo con la intención de mejorar las condiciones laborales, especialmente las de las empresas de proveedores de países en desarrollo a nivel mundial, el de permitir que las empresas que se certifiquen en ella puedan garantizar a sus clientes que sus productos son elaborados bajo condiciones de trabajo humanitario. En el desarrollo de las normativas, tomaron parte representantes de empresas, ONG, oficinas gubernamentales, trabajadores, sindicatos y comercios de todos los sectores empresariales.

La norma está basada en numerosos documentos internacionales existentes sobre derechos humanos, incluyendo las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Asimismo, en el desarrollo de la SA8000 se observó el cumplimiento de los sistemas de gestión, como el de la norma ISO 9000 (gestión de calidad) o el de serie de la norma ISO 14001.

La SA8000 tiene en cuenta los temas siguientes:

- Prohibición del trabajo Infantil.
- Prohibición del trabajo forzado.
- Garantizar la higiene y seguridad en el lugar de trabajo.
- Derecho de libertad de asociaciones de trabajadores y negociaciones colectivas.
- Prohibición de la discriminación.
- Prohibición de medidas disciplinarias de castigo.
- Limitación del horario de trabajo semanal a máximo 48 horas (y adicionalmente 12 horas extras máximas voluntarias por semana).
- Remuneración suficiente.
- La presencia de un sistema de gestión que mantenga estas condiciones y las garantice eficientemente.

⁴ <http://www.unglobalcompact.org/>

BEE – Black Economic Empowerment

El gobierno de Sudáfrica estableció el Black Economic Empowerment como medida legal en enero 2004 siendo un instrumento de la política de igualdad. El objetivo del programa es fortalecer la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, en la promoción de la educación, en la creación de la propiedad, en la provisión de puestos directivos, en el desarrollo socioeconómico y la contratación pública de la población anteriormente desfavorecida (negros, mestizos, indios / asiáticos) en las organizaciones.

UPJ

UPJ es una red alemana de empresas y organizaciones de tamaño mediano comprometidas y de utilidad pública. Los miembros como: empresas, organizaciones benéficas y la administración pública, se apoyan mutuamente en el desarrollo y la realización de su ciudadanía corporativa y actividades de Responsabilidad Social. <http://www.upj.de/>

respACT

Austrian business council for sustainable development es la plataforma líder de empresas para responsabilidad corporativa social (RSC) y desarrollo sostenible en Austria. La asociación apoya a las empresas miembros con el fin de que consigan sus objetivos ecológicos y sociales de responsabilidad propia.

KAM (Key Account Manager)

La tarea de un Key Account Manager es ocuparse de los clientes. El KAM se ocupa de lo que es importante para estos clientes y les representa a ellos y sus intereses ante la empresa.

APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos)

El concepto APPCC es un sistema preventivo que garantiza la seguridad de alimentos y consumidores, y que debe incluir medidas específicas de procesos y productos para proteger la salud del consumidor.

IFS (International Featured Standards)

IFS son un estándar de seguridad para alimentos de organizaciones alemanas y francesas del comercio minorista. Fue creado para introducir unas bases de valoración comunes para todos los productores de marcas propias.

GLOBALG.A.P.

GLOBALG.A.P. es un organismo privado que establece normas voluntarias a través de las cuales se pueden certificar productos agrícolas en todas partes del mundo. Se trata de un certificado de referencia para las Buenas Prácticas Agrarias, donde las expectativas de los consumidores representan la base para la producción agraria.

QS (Calidad y Seguridad)

La organización «QS Qualität und Sicherheit GmbH» es un sistema para asegurar la calidad comprobada desde la producción hasta la comercialización. Se trata de un sistema cruzado, que debe asegurar la calidad y la procedencia para la producción, la manipulación y la comercialización de alimentos en todas sus fases de su transformación. Para ello, QS realiza un control regular para asegurar que las empresas cumplen con los requisitos específicos de producción, transporte, almacenamiento e higiene.

Trazabilidad

Por trazabilidad se entiende, según el Reglamento (UE) 178/2002: «la posibilidad de encontrar y seguir el rastro – a través de todas las etapas de producción, transformación y distribución – de un alimento o una sustancia destinada a ser incorporada en alimentos o con probabilidad de serlo».



